Das Lehrverhältnis unter dem Einfluß des modernen Arbeitsrechtes.

Inaugural-Dissertation

der juristischen Fakultät
der Friedrich-Alexander-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Heribert Bschorer

aus München

Approbiert am 18. Oktober 1938

1 9 3 8

Buchdruckerei Otto Mauser, Forchheim Oberfr.

Referent: Univ.-Professor Dr. Locher

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

LIBRARY

Inhaltsübersicht.

Seite:

Vorwort.

Die rechtliche Natur des Lehrvertrages . . . 2

Abschluß und Form des Lehrvertrages . . . 10

Die Nichtigkeit des Lehrvertrages 19

Der Inhalt des Lehrvertrages 21

a) Die Pflichten des Lehrherrn 22

b) Die Pflichten des Lehrlings 31

Die Entwicklung der Lehrlingsausbildung in den letzten Jahrzehnten 32

Das Vorrecht der Partei in Erziehung und Führung des Lehrlings und Pläne für die Ausbildung des Lehrlings 37

Dauer, Probezeit und Beendigung des Lehrverhältnisses . 39

Sonstige Gründe für die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses 44

Wirkung der allgemeinen Wehrpflicht auf die Dauer des Lehrverhältnisses 47

Erfüllungs- und Entschädigungsansprüche aus dem Lehrverhältnis 49

Die Selbsthilfeeinrichtung des Deutschen Handwerks in der Deutschen Arbeitsfront 52

Kommentare und Lehrbücher.

Brunner-Heymann, Grundzüge der deutschen Rechtsgeschichte, 7. Aufl., München 1927

Dominka, Das Recht des handwerklichen Lehrverhältnisses, Erfurt 1933

Dersch, Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, Komm. 1934

Eberhardt, Der Konkursverwalter als Arbeitgeber, in ArbR 1932

Eberstadt, Ursprung des Zunftwesens, 1915

Enneccerus-Kipp-Wolff, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, Bd. II, Recht der Schuldverhältnisse, 1930

Erdel, Regelung des Lehrlingswesens durch Tarifverträge oder Schlichtungsspruch im Schlichtungswesen, München 1922

Gareis, Deutsches Handelsrecht, 8. Aufl., Berlin 1909

Gordan, Das Recht des kaufmännischen Lehrvertrages im Jahrbuch der kaufmännischen Gerichte, Berlin, 3. Bd. 1912

Handwerkliche Feierstunden. herausgegeben von der DAF, Berlin 1937

Horrwitz, Das Recht des Handlungsgehilfen und Handlungslehrlings 1905

Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechtes, 3.—5. Aufl. 1931

Hueck-Nipperdey-Dietz, Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit, 1. Aufl. 1934

Jaeger, Konkursordnung für das Deutsche Reich, 1. Bd. 1931

Jakoby G., Lehrlingsrecht und Wirtschaftskrise in Arbeit und Beruf Ausgabe A, 1932

Jakoby E., Grundlehren des Arbeitsrechtes 1927

Kaskel (Jude), Arbeitsrecht in Enzykl. des deutschen Rechts und Staatswissenschaft, 3. Aufl., 1928

Kiesow, Gesetz über den Vergleich zur Abwendung des Konkurses 4. Aufl., 1932

Koenige, Komm. z. HGB., 4. Aufl. 1936

Krauß, Rechtsgültigkeit der vertraglichen Bestimmung weiterer als der im Gesetz vorgesehenen Gründe zur Kündigung des Lehrvertrages und der Vereinbarung ordentlicher fristgemäßer Kündigung beim Lehrvertrag, in JW 1934, S. 1701.

Kreß, Lehrbuch des allgemeinen Schuldrechts, 1929.
v. Landmann-Rohmer, Komm. zur Gewerbeordnung, 8. Aufl., München 1932.
Lotmar, der Arbeitsvertrag, Leipzig 1902.
Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause, Die Ordnung der nationalen Arbeit, Komm., 1934.
Melzbach, Deutsches Arbeitsrecht, Berlin-Jena, 1923.
Mentzel, Komm. zur Reichskonkursordnung, 4. Aufl., 1932.
Müller-Erzbach, Deutsches Handelsrecht, 3. Aufl., 1928.
Nipperdey, Lehrgeld und Tarifvertrag, NZfAR, 1933. S. 57.
Nowack, Ist der Lehrling Arbeitnehmer im Sine der Tarifordnung 1930.
Pawelitzki Richard, Ueber die Natur des Urlaubsanspruches unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklung des Urlaubsrechts in den Tarifordnungen und Richtlinien der Treuhänder der Arbeit in Deutsches Arbeitsrecht, 1937, S. 79.
Pipke, Die Berufs- und Fachschulen in ihrem Verhältnis zur Wirtschaft, in Deutsche Wirtschaftszeitung, 1938, S. 77 ff.
Riezler, Werkvertrag nach dem BGB, 1901.
Rohlfing, Lehrlingsrecht, in das Recht der Deutschen Arbeit. ‹Heerschild Schriftenreihe›, Heft 11.
Meister, Geselle, Lehrling im neuen Arbeitsrecht, München 1936.
Sinsheimer, ‹Jude›, der Arbeitsvertrag 1921.
v. Rohrscheidt, Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 2. Bd., 2. Aufl. 1912.
Schönberg, Grundbuch der politischen Oekonmie, 4. Aufl. Tübingen, 1896.
Titze, Kaufmännisches Personal.
Schultz, Das Lehrverhältnis des gewerblichen Lehrlings und die wirtschaftliche Krise, in das Arb. Ger., 37. Jahrg. Sp. 8.
v. Staudinger, Komm. zum BGB, 2. Bd., Das Recht der Schuldverhältnisse erläutert von Kober und Nipperdey, 9. Aufl. 1928.

Abhandlungen.

Barth, Der Lehrvertrag des gewerblichen Lehrlings, Erlangen 1933
Demmler, Der Handlungslehrling nach dem deutschen HGB, Leipzig 1937
Epner, Die rechtliche Stellung des Handlungslehrlings, Heidelberg 1930
Feddern, Die rechtliche Natur des Lehrverhältnisses mit besonderer Berücksichtigung des Arbeits- und Tarifvertrages, Göttingen, 1922.
Fuerth, Beiträge zur Feststellung des Wesens des Lehrvertrages, Greifswald, 1916
Galanski, Das Lehrlingsrecht im modernen Arbeitsrecht, 1933
Harnapp, Die Beendigung des kaufm. Lehrverhältnisses, Leipzig 1906
Herbeck, Der Lehrvertrag, Marburg 1928
Horrwitz, Das Recht des Handlungsgehilfen und Handlungslehrlings Berlin, 1923
Polster, Grundlage und Elemente, Wesen und rechtliche Natur des Lehrvertrages, Erlangen 1915.
Raithel, Der deutsche Handlungs- und Gewerbelehrling — ein Vergleich, Erlangen 1917
Sting, Das Recht des gewerblichen Lehrlings unter besonderer Berücksichtigung des industriellen Großbetriebs, 1934
Schultz, Das Lehrverhältnis des gewerblichen Lehrlings und die wirtschaftliche Krise, Jena 1932
Scheven, Die Lehrwerkstätte, Tübingen 1894
Wapler Robert, Der kaufmännische Lehrvertrag, Erlangen 1915

Sammlungen und Zeitschriften.

Arbeitsrechtliche Entscheidungen des Gewerbe- und Kaufmannsgerichts Berlin.
Arbeitsrecht und Schlichtung. ⟨Schlichtungswesen⟩. Vom September 1933 ab Arbeitsrecht und Volkstum.
Deutsches Arbeitsrecht, Monatsschrift.
Deutsche Juristenzeitung.
Deutsche Wirtschaftszeitung, Organ der Arbeitsgemeinschaft der Industrie und Handelskammern in der Reichswirtschaftskammer.
Deutsche Rechtspflege.
Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte, Verlag Bensheimer, jetzt Arbeitsrechtssammlung.

Goldammer Archiv.
Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts, amtl. Sammlung.
Jahrbuch des Arbeitsrechts, herausgegeben von Hoeniger, Schultz, Wehrle.
Juristische Wochenschrift.
Jahrbuch der kaufmännischen Gerichte Berlins.
Neue Arbeitsrechtskartei, herausgegeben von Huth-Graeffner.
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Mannheim-Berlin-Leipzig.
Reichsarbeitsblatt.
Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen, herausgegeben v. d. Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, jetzt Reichsstand der deutschen Industrie.
NB! Die Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts sind überwiegend nach der Bensheimer Sammlung zitiert. Das stets angegebene Aktenzeichen ermöglicht jedoch, namentlich mit Benutzung des Fundstellenverzeichnisses von Mansfeld, auch die Feststellung anderweitiger Fundstellen.

Tageszeitungen.

Angriff, Tageszeitung, Organ der DAF.
Generalanzeiger, Würzburg
Mainfränkische Zeitung, Organ des Gaues Mainfranken der NSDAP
Völkischer Beobachter.

Vorwort.

Zwei Gesichtspunkte bedingen heute eine Neuordnung des zum Teil noch geltenden Lehrlingsrechtes. Das ist einmal die Veränderung der Struktur unseres wirtschaftlichen Lebens schlechthin, zum anderen die das gesamte deutsche Volk umspannende Revolution des Geistes durch den Nationalsozialismus. Bei der dem Nationalsozialismus als Weltanschauung innewohnenden Dynamik, die ein Erfassen des Gesamtdenkens und Handelns eines jeden Menschen und damit notwendigerweise einen Umbruch des gesamten deutschen öffentlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Lebens nach jeder Richtung hin im Gefolge hat, greift auch im Lehrlingsrecht ein grundsätzlich neues Denken Platz.

Wohl kein Arbeitsrechtsgebiet hat im Vergleich mit der Vorkriegszeit eine tiefergreifende Umwandlung erfahren, als gerade das Lehrlingsrecht. Trotzdem hat das Lehrlingsrecht seit 1933 noch keine wissenschaftliche Spezialbearbeitung gefunden, mit Ausnahme von kurzen Abschnitten der arbeitsrechtlichen Lehrbücher und gelegentlicher Aufsätze in Zeitschriften.

Auch heute kann man noch nicht von einer festen Rechtsprechung über das Lehrverhältnis sprechen, denn gerade hier fehlt es an grundlegenden Entscheidungen.

Diese Arbeit soll deshalb keinen Abschluß, sondern nur eine Vorarbeit für weitere Untersuchungen auf dem Gebiete des modernen Lehrverhältnisses darstellen, den heutigen Stand der gesetzlichen Regelung in einer systematischen Darstellung zusammenfassen und neue Vorschläge und Pläne zum Wohle des Lehrlings und zum Nutzen der Allgemeinheit bringen.

Die rechtliche Natur des Lehrverhältnisses.

Unter dem Lehrlingsvertrage ist ein gegenseitiger Vertrag zu verstehen, kraft dessen den Lehrherrn die Verpflichtung trifft, die zu der selbständigen Ausübung des Berufes des Arbeitnehmers notwendigen Fähigkeiten durch Ausbildung in seinem Betriebe zu vermitteln, dem Lehrling aber obliegt, alle einschlägigen Arbeiten zu verrichten, die der Betrieb mit sich bringt. Darunter können auch solche Arbeiten fallen, die seine eigentliche Ausbildung nicht fördern, auch Nebenverrichtungen und untergeordnete Dienste, soweit sie in den Rahmen des Betriebes fallen.[1] Die Ausbildung darf hierdurch jedoch nicht gefährdet werden[2].

Auf die Bezeichnung als Lehrlings- oder Lehrvertrag kommt es nicht an. Entscheidend ist die Ausbildung durch praktische Unterweisung und Ausführung von Arbeiten. Diese Lehrlingsarbeit hat für den Lehrherrn einen selbständigen wirtschaftlichen Wert. Darin und in der Beschäftigung in einem fremden Betriebe liegt der Hauptunterschied gegenüber einem Schülervertrage, der einen reinen Lernzweck verfolgt und bei dem der Ausbildende zu Dienstleistungen gegen Entgelt verpflichtet wird[3].

Der Volontär wiederum ist zwar auch zur Ausbildung tätig und verrichtet wohl auch bestimmte Dienste, doch will er die betreffende Arbeit im allgemeinen später nicht als Arbeitnehmer verrichten, sondern sich nur einen Einblick in die Verhältnisse des betreffenden Berufes verschaffen. Demgemäß wird auch seine Ausbildung anders geartet, insbesondere kürzer sein[4].

Der Ausbildungszweck wirkt in bestimmter Weise auf die Ausgestaltung der gegenseitigen Pflichten ein. Dem Lehrling liegt neben der Arbeitspflicht die Pflicht zur Treue und Folgsamkeit ob[5].

1) Hueck-Nipperdey, I § 67; Rohlfing, Lehrlingsrecht, S. 8; vgl. RGE in Seuff. A. 36, 318; Hdw. G. Berlin in Arb. Spruchs. 1929.

2) vgl. § 76 Abs. 3 HGB; § 127 Abs. 2 RGewO untersagt die Heranziehung der Lehrlinge zu häuslichen Arbeiten, soweit sie im Hause des Lehrherrn weder wohnen noch beköstigt werden.

3) vgl. Hueck-Nipperdey, S. 71; Titze, kaufm.-Personal, S. 900 ff;

4) vgl. Hueck-Nipperdey, S. 71; RAG 699/ 30 in Spruchs. d. Hdw. G. 1932, 5.

5) vgl. § 127 a RGewO.

Der Lehrherr wiederum hat neben der Ausbildung, die er im Rahmen seines Betriebes[6] zu vermitteln hat, noch ganz besondere Aufsichts- und Fürsorgepflichten[7]. Die §§ 77 Abs. 3 und 82 HGB, sowie § 127 b Abs. 3 Ziff. 2 RGewO unterstreichen noch die Bedeutung dieser Pflichten.

Die Eigenart des Lehrvertrages erfordert ein besonders enges Vertrauensverhältnis zwischen dem Lehrherrn und dem Lehrling neben der notwendigen und ausgeprägten Unterordnung des Lehrlings. Die in den allermeisten Fällen tatsächlich vorliegende, wenn auch begrifflich nicht notwendige Jugendlichkeit des Lehrlings trägt ebenfalls zur Verstärkung des Treue-, Fürsorge- und Vertrauensgedankens bei[8].

Der ursprünglich patriarchalische Charakter des Lehrvertrages wurde zunächst durch den Grundsatz der Gewerbefreiheit umgestaltet. Familien- und öffentlich-rechtliche Gesichtspunkte traten hinter die privatrechtlichen Vereinbarungen zurück. Jedoch wuchs bald wieder die Erkenntnis, daß das Lehrlingswesen des Schutzes und der Förderung bedarf.[9]

Die technische und wirtschaftliche Entwicklung der Neuzeit führte auch zu einer tatsächlichen Umgestaltung des Lehrlingswesens. Die Fälle der Aufnahme des Lehrlings in die häusliche Gemeinschaft des Lehrherrn, die früher die Regel bildeten, werden immer seltener. Der Lehrling, der nur die Arbeitszeit im Betriebe verbringt, erhält auch keine Beköstigung mehr. Dafür entfällt meist das früher an den Lehrherrn bezahlte Lehrgeld. Die Erziehung des Lehrlings ausschließlich durch den Lehrherrn wird unmöglich, soweit der Lehrling in seiner eigenen Familie bleibt. Alle diese Umstände mußten auch die rechtliche Beurteilung des Lehrvertrages beeinflussen.

Auch heute ist noch keine einheitliche, erschöpfende gesetzliche Grundlage für die Regelung eines Lehrverhältnisses vorhanden.

---

6) § 76 Abs. II HGB; § 127 Abs. I RGewO.

7) vgl. §§ 72, 76 HGB und § 127 a RGewO, ferner auch §§ 129 b, 131 c RGewO.

8) Aus diesem engen Vertrauens- und Fürsorgeverhältnis heraus erklärt sich auch die Bestimmung des § 247 StGB, wonach der Lehrling, der seinem Lehrherrn Sachen von unbedeutendem Werte stiehlt oder unterschlägt, nur auf dessen Antrag hin verfolgt wird.

9) vgl. Galanski, a.a.O. Einl.: Ueber die Entwicklung des Lehrlingsrechtes; Kaskel-Dersch, S. 249; Schultz, Das Recht des gewerbl. Lehrvertrages, 1932, S. 3 ff.

Hinsichtlich der rechtlichen Regelung unterscheiden wir vier Arten von Lehrverhältnissen:[10]

1. Den kaufmännischen Lehrvertrag, dessen Rechtsverhältnis in den §§ 76 ff HGB geregelt ist;
2. den gewerblichen Lehrvertrag, dessen rechtliche Regelung in den §§ 126 ff RGewO erfolgt ist;
3. den Vertrag des Handwerkslehrlings, der zwar auch zu den gewerblichen Lehrverträgen gehört und somit den §§ 126 ff RGewO unterfällt, für den aber außerdem noch Sondervorschriften in den §§ 129 RGewO erlassen sind;
4. den allgemeinen Lehrvertrag, der für alle Lehrlinge in Betrieben, die nicht unter das HGB oder die RGewO fallen, in Betracht kommt und der in Ermangelung einer besonderen Regelung den allgemeinen Vorschriften des BGB über den Dienstvertrag untersteht.[11]

Zunächst hat man den Versuch unternommen, das Wesen des Lehrverhältnisses durch Einordnung in schon bestehende Vertragstypen des BGB zu erfassen.

Im großen und ganzen sind — abgesehen von vermittelnden Ansichten — vier Lehrmeinungen zu unterscheiden, die versuchen, das Lehrverhältnis durch Einordnung in schon bestehende Vertragstypen des bürgerlichen Rechtes zu erfassen. Dieser Versuch ist naheliegend und verständlich, weil das BGB die grundsätzliche und allgemeinste Regelung von Arbeitsverhältnissen verschiedenster Art gibt.

Das Lehrverhältnis ist in der Literatur angesehen worden:

1. als Auftrag,
2. als Werkvertrag,
3. als Dienst- und Arbeitsvertrag und
4. als Vertrag eigener Art.

Gareis[12] will den Lehrlingsvertrag als Auftragsvertrag bezeichnen, wenn der Lehrherr bereit sei, die Ausbildung des Lehrlings unentgeltlich zu besorgen. Der Auftrag ist nach § 662 BGB ein Vertrag, durch den der eine Teil sich verpflichtet, ein ihm von dem anderen Teil übertragenes Geschäft für diesen unentgeltlich zu besorgen. Auftraggeber wäre also beim Lehrvertrag der Lehrling, während dem Lehrherrn die Rolle des Beauftragten zufiele. Die

10) nach Hueck-Nipperdey a.a.O. § 65 Abs. 3, S. 397.
11) z. B. Lehrlinge in der Land- und Forstwirtschaft.
12) Gareis, Deutsches Handelsrecht zu § 76 ff. HGB.

Pflicht des Lehrlings würde sich als eine Geschäftsbesorgung darstellen. Voraussetzung für die Geschäftsbesorgung ist," daß die Tätigkeit Gegenstand der Sorge eines anderen ist und daß diese Sorge ihm von dem Handelnden durch dessen Eintreten abgenommen wird." [13] Man kann aber nicht sagen, daß die eigene Ausbildung Sorge des Lehrlings ist, daß sie in seinen Pflichtenkreis fällt, ihm rechtlich oder tatsächlich obliegt und daß ihm diese Obliegenheit von dem Lehrherrn abgenommen wird. Der Lehrherr besorgt nicht Geschäfte des Lehrlings.[14] Gareis sagt zwar ausdrücklich, daß er den Lehrlingsvertrag nur als Auftrag ansehen will, wenn der Lehrherr sich verpflichte, die Ausbildung unentgeltlich zu besorgen. Gareis übersieht dabei, daß die Zahlung oder Nichtzahlung einer Vergütung begrifflich überhaupt nichts mit dem Lehrvertrag zu tun haben. Unentgeltliche Lehrverträge gibt es in Wirklichkeit überhaupt nicht. Die Vergütung für die Mühe der Ausbildung ist zu mindest in der Arbeitsleistung des Lehrlings zu erblicken, die zwar in den ersten Jahren dem Meister oder Geschäftsherr noch keinen großen Nutzen bringt, gegen Ende der Lehrzeit aber immer wertvoller wird. Die heutige Gestaltung des Lehrlingswesens zeigt, daß die Arbeitsleistung des Lehrlings als sehr wertvoll angesehen wird und daher ein Ausgleich durch Zahlung einer Vergütung an den Lehrling stattfindet.[15] Lehrvertrag und Auftrag haben schon allein deshalb miteinander nichts gemein, weil es eine dem jederzeitigen Widerrufsrecht beim Auftrag[16] entsprechende Beendigung des Lehrverhältnisses, das nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen gekündigt werden kann,[17] nicht gibt.[18] Vor allem aber ist der Auftrag in der Regel meist ein vorübergehendes, nicht für lange Dauer abgeschlossenes Rechtsgeschäft, während für den Lehrvertrag eine Dauer von mehreren Jahren vorgesehen ist. Es widerspricht auch den tatsächlichen Verhältnissen, die Ausbildung des Lehrlings als Besorgung eines übertragenen Geschäftes anzusehen.[19]

---

13) vgl. RG 97, 66.

14) vgl. Fuerth: Beiträge zur Feststellung des Wesens des Lehrvertrages, Diss. 1916, S. 1 ff; Polster: Grundlagen und Elemente, Wesen und rechtliche Natur des Lehrverhältnisses, Diss. Erlangen, 1915, S. 72 ff.

15) Rohlfing, Lehrlingsrecht in Herrschilds Schriftenreihe Heft 11, S. 19 ff.

16) § 671 BGB.

17) vgl. § 127 b Abs 2 RGewO.

18) siehe Demmler: Der Handlungslehrling nach dem Deutschen HGB, S. 1; Herbeck, der Lehrvertrag, Diss. Marburg 1928, S. 28.

19) vgl. Schlicht. Aussch. Darmstadt, Schlichtungswesen 1922, S. 223.

Verständlicher, aber ebenfalls abzulehnen ist die Subsumption des Lehrverhältnisses unter den Typus „Werkvertrag". Nach § 631 BGB ist der Werkvertrag ein gegenseitiger Vertrag, durch den ein Teil die Herstellung eines Werkes gegen Einrichtung der vereinbarten Vergütung verspricht. Das Wesentliche dieses Vertrages ist auf der einen Seite der von dem einen Vertragschließenden herzustellende Arbeitserfolg, die „Hervorbringung eines geschlossenen Ganzen."[20] Gerade dieses Merkmal fehlt beim Lehrvertrag. Der Lehrherr ist zwar verpflichtet, den Lehrling in den in seinem Betriebe vorkommenden Arbeiten zu unterweisen. Es kann aber keine Rede davon sein, daß der Meister oder der Geschäftsherr dafür einsteht, daß der Lehrling in der Ausbildungszeit einen bestimmten Erfolg erreicht; denn der Lehrherr verspricht im Lehrvertrage nur, für eine Ausbildung nach besten Kräften zu sorgen. Eine Garantie seitens des Lehrherrn für einen bestimmten Erfolg des Lehrlings einzustehen, ist schon deshalb unmöglich, weil es ja in hohem Grade von dem Fleiß und der Auffassungsgabe des Lehrlings abhängt, wieviel er lernt. Mit der Feststellung, daß die Leistung des Lehrherrn keine Werkleistung ist, ergibt sich auch die Unrichtigkeit der Ansicht Hönigers, der den Lehrvertrag als ein Gemisch von Dienst- und Werkvertrag auffaßt, indem er in der Lehrherrnverpflichtung eine Werkvertragsverpflichtung und in der Lehrlingsverpflichtung eine Dienstvertragsverpflichtung sieht[21]. Seine Ansicht fußt auf seiner Lehre von den Begriffen" Gattungs- und Speziesarbeit", die eine bessere Unterscheidung von Dienst- und Werkvertrag ermöglichen soll. Eine Auseinandersetzung mit dieser Lehre würde zu weit führen.[22]

Nunmehr bleibt für die Einordnung des Lehrvertrages unter die in Frage kommenden Vertragstypen des BGB nur noch der Dienstvertrag übrig. Nach § 611 BGB ist der Dienstvertrag ein Vertrag, durch den sich der eine Teil zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Die Vergütung braucht nicht unbedingt in Geld, sondern kann wieder in Diensten bestehen. Wenn man von dem Hauptzweck des Lehrvertrages ausgeht, so ist der zunächst Dienstverpflichtete der Lehrherr. Seine Leistung besteht in der Ausbildung. Als Vergütung dient ihm die Verwertung der Ar-

20) vgl. Riezler, Der Werkvertrag nach dem BGB, S. 32.
21) Lehmann-Höniger, Lehrbuch des Handelsrechts 1921, S. 177 ff.
22) Gegen diese Ansicht besonders Kaskel (Jude) in Arbeitsrecht, 2. Auflage Berlin, 1925.

beitskraft des Lehrlings. Dieser umgekehrt hat dem Lehrherrn gegenüber die gleichen Pflichten wie jeder aus einem Dienstvertrag verpflichtete Arbeitnehmer.

Im folgenden ist zu prüfen in welcher Beziehung dieser Dienstvertrag zum Arbeitsvertrag steht. Ein Arbeitsvertrag im engeren Sinne ist ein Vertrag durch den sich jemand verpflichtet, abhängige Arbeit gegen Entgelt zu leisten. Diese Definition paßt auf den Dienstvertrag, wenigstens auf den unselbständigen Dienstvertrag, der demnach Arbeitsvertrag ist. Man unterscheidet zwischen selbständigen und unselbständigen Dienstverträgen. So bezeichnet z. B. Jakob[23] die letzteren als die eigentlichen Arbeitsverträge, als Verträge über Arbeitsleistung und Zeit, wobei sich eine gewisse Unterordnung des Arbeitsleistenden unter den Arbeitsempfänger ergibt. Im Gegensatz dazu betont Melzbach[24] gerade das Moment der wirtschaftlichen Selbständigkeit bzw. Unselbständigkeit. Nur ein Dienstvertrag über wirtschaftlich unselbständige Arbeit kann ein Arbeitsvertrag sein. Dabei ist m. E. zu beachten, daß die Grenze zwischen wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit so unklar ist, daß eine Unterscheidung kaum getroffen werden kann.

Der Lehrvertrag ist ein unselbständiger Dienstvertrag, sodaß er Arbeitsvertrag sein würde, wenn es doppelseitige Arbeitsverträge analog den doppelseitigen Dienstverträgen gäbe, Arbeitsverträge, in denen an Stelle des Entgelts wieder Arbeit vereinbart wäre. Sinsheimer verneinte dies[25]. Er sieht mit Lotmar[26] das Moment der Entgeltlichkeit für den Arbeitsvertrag als begriffswesentlich an und hält demgemäß den, wie er ihn nennt, eigentlichen Lehrvertrag, nicht für einen Arbeitsvertrag[27]. Der Ansicht von Sinsheimer ist nicht beizustimmen, denn, wenn man beim Dienstvertrag von der Vergütung in Geld zu Gunsten anderer Leistungen absehen kann, kann man es auch beim Arbeitsvertrag. Grundsätzliche Bedenken irgendwelcher Art gegen eine solche Regelung sind nicht ersichtlich[28]. Der Lehrlingsvertrag ist demnach ein doppelseitiger Arbeitsvertrag, ein Sonderarbeitsvertrag. Eine

23) Jakobi, Grundlehren des Arbeitsrechtes, Leipzig. 1927, S. 46 ff; hierzu auch Staudinger Kom. zum BGB Bd. II S. 687.

24) Melzbach, Deutsches Arbeitsrecht, Berlin-Jena 1923, S. 41 ff.

25) Sinsheimer, (Jude) a.a.O. S. 117.

26) Lotmar, Der Arbeitsvertrag, Leipzig 1902, Bd. I, S. 32.

27) der uneigentliche Arbeitsvertrag, d. h. bei dem Lohn gezahlt wird, würde ja ohne weiteres Arbeitsvertrag sein.

28) Kaskel, a.a.O. S. 185.

Sonderheit erlangt er dadurch, daß die Stelle der Vergütung, Dienste einnehmen, die zugleich Zweck des Lehrvertrages, nämlich Ausbildung, sind.

So kann als Ergebnis dieser Betrachtung festgestellt werden, daß der Lehrvertrag, gleichviel, ob der Lehrling ein Lehrgeld oder der Lehrherr ein Entgelt zahlt oder ob gegenseitig keine Vergütungen bezahlt werden, seiner rechtlichen Natur nach ein Dienst- und Arbeitsvertrag ist, wenn auch ein Sonderarbeitsvertrag mit dem Zwecke der Ausbildung des Lehrlings[29]).

Die Rechtsprechung, vor allem das Reichsarbeitsgericht, hat zu dieser Frage nicht grundsätzlich Stellung genommen. Auch ist die Rechtssprechung nicht völlig einheitlich. Das Reichsarbeitsgericht bezeichnet den Lehrvertrag nicht schlechthin als Arbeitsvertrag, sondern prüft für jedes einzelne Gewerbe, ob dort die Voraussetzungen einer Einordnung unter den Dienst- und Arbeitsvertrag gegeben sind[30]).

Die Urteile, die sich für die Zulässigkeit der Regelung des Lehrvertrages durch Tarifvertrag ausgesprochen haben, gehen davon aus, daß der Lehrvertrag tatsächlich ein Arbeitsvertrag sei; denn er enthalte auf der Seite des Lehrlings die Pflicht zur Leistung von Diensten zum Zwecke der Berufserlernung und auf der Seite des Lehrherrn die Pflicht zur Ausbildung.

Im Gegensatz zu einer neuen Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts[31]) beschränken sich die früheren Entscheidungen auf die jeweils in Frage stehenden Berufe. Richtiger wäre es gewesen, wenn das Reichsarbeitsgericht, wenn schon ein Unterschied gemacht werden soll, eine Trennung nach der Art des Lehrvertrages vorgenommen hätte; denn vergleicht man die Entwicklung des kaufmännischen mit der des gewerblichen, des Handwerks oder des allgemeinen Lehrvertrages, so findet man, daß sie sich alle in dem, worauf es ankommt, gleichen: in der Entwicklung zu einem Verhältnis, bei dem Rechte und Pflichten beider Parteien abgewogen und bewertet

29) Anderer Ansicht: Dominka, Das Recht des handw. Lehrverhältnisses, S. 25; Nowack: Ist der Lehrling Arbeitnehmer im Sinne der Tarifordnung, S. 33; Rohlfing, Lehrlingsrecht, in das Recht der Deutschen Arbeit, Herrschild Schriftenreihe, S. 1; Feddern, die rechtliche Natur des Lehrverhältnisses mit besonderer Berücksichtigung des Arbeits- und Tarifvertrages, S. 18.

30) RAG in Samml. Bensheimer: II, 147; IV, 85; V, 118; V, 330; VI, 18; IX, 537; X, 482; XII, 379; XIII, 333; XIV, 365 ff; XV, 331, 335; XVIII, 28; auch zu folgern aus der Ueberschrift des Titels VII des RGewO.

31) Bensh. Samml. Nr. 24, RAG S. 511.

werden. Die Lehrlinge arbeiten und erhalten für ihre Arbeit ein Entgelt. Die verschiedenartige Ausbildung spielt bei dieser Frage keine Rolle. Es kommt lediglich auf die innere Gleichheit aller Lehrverhältnisse an.

In der Rechtslehre geht die herrschende Meinung dahin, daß Lehrlinge als Arbeitnehmer anzusehen sind, mithin der Lehrvertrag Arbeitsvertrag im Sinne des Arbeitsrechts ist[32].

Die Stellung des Lehrlings im Arbeitsrecht war seit Erlaß der Tarifvertragsordnung vom 23. Dezember 1918,[33] sehr umstritten. Dieser Streit war von außerordentlicher praktischer Bedeutung, weil er im Kern darüber ging, ob Fragen des Lehrlingswesens in unabdingbaren Tarifverträgen geregelt werden können. Nach § 1 dieser Tarifordnung ist ein Tarifvertrag ein schriftlicher Vertrag, durch den die Bedingungen für einen Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern geregelt werden.[34] Daraus folgte, daß die Frage, ob das Lehrlingswesen durch Tarifverträge geregelt werden kann, davon abhängt, ob der Lehrvertrag Arbeitsvertrag im Sinne des Tarifvertrages war, der Lehrling also unter dem Begriff des Arbeitnehmers fiel. Die Tarifvertragsordnung nahm zu dieser Frage keine Stellung und gab auch keine bestimmte Definition des Arbeitsvertrages, wie sie ihn aufgefaßt wissen wollte. Es konnte aus dem Schweigen der Tarifvertragsordnung auch nicht mittels eines argumentum e contrario gefolgert werden, daß die Lehrverträge absichtlich nicht geregelt worden sind, noch kann angenommen werden, daß sie ihrer sozialen Tendenz entsprechend, den Begriff „Arbeitsvertrag" soweit fassen wollte, daß darunter schlechterdings alle Verträge fallen, die irgend eine Arbeitsleistung im allgemeinsten Sinne zum Gegenstande haben.[35] Die Frage blieb offen und da das Gesetz auch sonst hiezu keine Stellung nahm, blieb die Klärung des Streites der Praxis und der Wissenschaft überlassen.

32) siehe Hueck-Nipperdey, a.a.O. Bd. I §§ 65 ff. S. 396; Bd. II § 14, VIII, S. 134/135; Jakobi, a.a.O. § 4, I, § 12, III, § 15 III; Lotmar, a.a.O. Bd. I, 1902, Bd. II, 1908, Richter, a.a.O. S. 38/39, 43, 66, 74, 83/84, 87, 91, 128, 136; Düringer-Hachenburg, a.a.O. § 76 Anm. 1, S. 650.

33) RGBl. I, S. 47.

34) Das war die herrschende Formulierung, vgl. Jakobi, a.a.O. S. 155; Dersch, Das neue Schlichtungswesen, Anm. 6 a zu § 3 S. 156.

35) Erdel, Regelung des Lehrlingswesens durch Tarifverträge oder Schlichtungsspruch im Schlichtungswesen III, s. 73/74.

Seit Verkündung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit,[36] hat die Streitfrage, ob ein Lehrverhältnis durch Tarifvertrag geregelt werden kann, ihre praktische Bedeutung verloren. Der Lehrvertrag ist ein Vertrag über den Eintritt in einen Betrieb zur beruflichen Ausbildung und Erziehung. Der Lehrling hat die in dem Betriebe vorkommenden Arbeiten zu erlernen und selbst auszuführen. Er nimmt durch seine Arbeiten an der Herstellung der Betriebserzeugnisse oder am Verkauf derselben in steigendem Ausmaße teil. Unter diesem Gesichtspunkte betrachtet, ist der Lehrvertrag — wie schon gesagt —, ein besonders gearteter Arbeitsverhältnis, für dessen Inhalt neben den Vorschriften des Dienstvertrages, die §§ 1, 2 des AOG als gesetzliche Grundlage gelten. Auch § 32 AOG ist unmittelbar auf Lehrverhältnisse anwendbar. Die Tarifordnung regelt die Arbeitsbedingungen zum Abschluß und Inhalt der Arbeitsverträge und wird zum Schutze der Beschäftigten innerhalb des dem Treuhänder der Arbeit zugewiesenen Bezirks erlassen, wenn die Festsetzung von Mindestbedingungen zwingend geboten ist. Da die Tarifordnung auf Betriebsgemeinschaften abgestellt ist und zur Betriebsgemeinschaft auch die Lehrlinge gehören,[37] hat die erwähnte Streitfrage endgültig ihre Erledigung gefunden. Der Inhalt der Tarifordnung geht den Bestimmungen des Lehrvertrages vor. Da aber die Tarifordnungen nur Mindestbestimmungen enthalten, können die Lehrvertragsparteien andere für die Lehrlinge günstigere Bestimmungen treffen als die in den Tarifordnungen enthaltenen.

Abschluß und Form des Lehrvertrages.

Die Lehrverträge, nach denen die schulentlassenen Jugendlichen im Jahre 1938 ihre Lehre angetreten haben, beruhen noch nicht auf einem reichseinheitlichen Vertragsmuster. Es gelten demnach für ein Lehrverhältnis noch die alten gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der RGewO und des HGB.

Auf Seiten der Parteien müssen bei Abschluß des Lehrvertrages zunächst die allgemeinen Voraussetzungen erfüllt sein, d. h. auf Seiten des Lehrherrn: Volljährigkeit und Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte. Hiezu kommt beim gewerblichen Lehrherrn noch die

36) RGBl. 1934, I, S. 45, Gesetz vom 20. Januar 1934.
37) § 1 AOG.

Fähigkeit, Lehrlinge anleiten zu können. Diese Fähigkeit erlangt der Meister des gewerblichen Lehrlings durch Ablegung der Meisterprüfung oder durch Verleihung der oberen Verwaltungsbehörde[1] oder durch die Übergangsbestimmung gemäß § 129 Abs. 2 RGewO. Im Gegensatz zum gewerblichen Lehrvertrag sind auf Seiten des Lehrherrn außer dem Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte[2] beim kaufmännischen Lehrverhältnis keine weiteren Voraussetzungen notwendig. Es kann jedoch auch dem kaufmännischen Lehrherrn untersagt werden weitere Lehrlinge anzunehmen,[3] wenn er eine übergroße Anzahl von Lehrlingen hält, die im Mißverhältnis zum Umfang und zur Art seines Gewerbebetriebes steht.

Da die Lehrlinge meist minderjährige Personen sind, können sie einen Lehrvertrag in der Regel nicht selbständig abschließen, sondern dies muß der gesetzliche Vertreter oder der Minderjährige mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters tun. Eine Ermächtigung zum selbständigen Abschluß nach § 113 BGB wird von der herrschenden Meinung im Schrifttum für nicht möglich, vom RAG im Urteil vom 13. 2. 1929[4] indessen für möglich gehalten. Hier greifen in Ermangelung besonderer gesetzlicher Vorschriften die Bestimmungen des BGB über den Abschluß von Verträgen ein. Darnach bedürfen Minderjährige, wenn sie den Abschluß des Vertrages im eigenen Namen vornehmen, der Einwilligung[5] oder der Genehmigung ihres gesetzlichen Vertreters. Gesetzlicher Vertreter ist regelmäßig der Vater[6] des ehelich geborenen Lehrlings, im Falle seines Todes, der Verwirkung der elterlichen Gewalt[7] oder der Todeserklärung, die eheliche Mutter[8], wenn auch diese gestorben ist oder die elterliche Gewalt verwirkt hat, der Vormund.[9] Wenn der gesetzliche Vertreter nicht der Vater oder die Mutter des Lehr-

1) Siehe § 129 Abs. 2 RGewO.

2) Solchen Personen ist auch das Annehmen von Lehrlingen verboten. Das Verbot gilt, wenn auch nur einer von mehreren Prinzipalen nicht im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte ist; es tritt ferner in Wirksamkeit, wenn der Prinzipal während des Lehrverhältnisses die bürgerlichen Ehrenrechte verliert. So der Jude Goldschmit in der Anm. zu § 81 HGB, S. 167, München 1929.

3) Die Bestimmung des § 128 Abs. 1 RGewO ist analog anwendbar.

4) Arb.RSamml. Bd. 5 S. 330.

5) § 107 BGB.

6) § 1684 Abs. 1 BGB.

7) § 1684 Abs. 1 BGB.

8) vgl. §§ 1630, 1684 BGB.

9) Die Mutter des unehelich geborenen Lehrlings ist nicht gesetzlicher Vertreter ihres Kindes; siehe § 1707 BGB.

lings ist, sondern ein Vormund[10] oder Pfleger,[11] so bedarf der Lehrvertrag, der für längere Zeit als ein Jahr geschlossen ist,[12] der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes. Das Gericht hat vor der Entscheidung dem Mündel Gelegenheit zur mündlichen oder schriftlichen Äußerung zu geben.[13] Für die Erteilung oder Verweigerung der Genehmigung sind ausschließlich die Interessen des Mündels maßgebend. Liegt die Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes vor, so hat der Vormund unter Umständen trotzdem die Pflicht, den Lehrvertrag mit dem betreffenden Lehrherrn nicht abzuschließen, wenn er zur Überzeugung gelangt ist, daß der Abschluß des Lehrvertrages nicht zum Nutzen des Lehrlings ist.[14] Mit der Unterlassung der Befragung des Vormundschaftsgerichtes um Genehmigung des Lehrvertrages treten Rechtsnachteile nicht ein. Schließt der Vormund oder Pfleger einen Vertrag ohne die erforderliche Genehmigung des Gerichtes, dann hängt die Wirksamkeit des Vertrages von der nachträglichen Genehmigung des Gerichtes ab.[15] Eine derartige Auflage zum Abschluß des Lehrvertrages ist den Eltern des Lehrlings nicht gemacht.[16]

Während keine gesetzliche Grundlage vorhanden ist, daß der Handlungslehrling beim Abschluß eines Vertrages beigezogen zu werden braucht, ist in § 126 b Abs. 2 RGewO für den gewerblichen Lehrling bestimmt, daß er den Lehrvertrag mit unterzeichnen muß. Würde die Unterschrift fehlen, so würde überhaupt kein schriftlicher Lehrvertrag vorliegen und es könnten die an die Schriftlichkeit gebundenen Vorschriften des Gesetzes in den §§ 127 d, 127 f RGewO nicht zur Anwendung kommen.

Beim Abschluß eines Lehrvertrages für einen Minderjährigen sind zwei Fälle möglich. Es kann einmal der Vertreter im eigenen Namen den Vertrag abschließen, er kann aber auch als Vertreter des Lehrlings in dessen Namen den Vertrag abschließen. Der erstere Fall wird stets auf die Eltern, Pflegeeltern und Verwandte zutreffen, weil diese Personen als Ausfluß ihrer Erziehungs- und Unterhaltungspflicht und ihrer Rechte am Vermögen des Kindes zugleich eigene Interessen beim Abschluß eines Lehrvertrages wahrnehmen, während der Vormund und Pfleger wohl nur in den sel-

10) § 1793 BGB.
11) § 1909 BGB.
12) §§ 1822 Ziff. 6, 1915 BGB.
13) § 1827 BGB.
14) vgl. Staudinger Komm. Bd. IV S. 1505.
15) § 1829 BGB.
16) § 1643 Abs. 1 BGB mit § 1822 Ziff. 6 BGB.

tensten Fällen selbst kontrahieren wollen. Wenn nicht das Gegenteil ausdrücklich erklärt wird, wird anzunehmen sein, daß der Vater oder die Mutter im eigenen Namen für den Lehrling handeln wollten[17]). Die praktische Folge ist die, daß der, welcher im eigenen Namen handelt, auch ohne eigenes Verschulden für die Erfüllung des Vertrages durch den Lehrling haftet, daß er mit anderen Worten für den aus dem Vertragsbruch durch den Lehrling dem Lehrherrn entstehenden Schaden einzutreten hat, doch im Zweifel nicht weiter, als der Lehrling selbst einstehen würde, wenn er den Vertrag selbst geschlossen hätte und auch nur insoweit, als der Lehrherr selbst die Grenzen des Lehrvertrages innehält[18]). Schließt aber der gesetzliche Vertreter einen Vertrag im Namen des Lehrlings ab, so treten die gewöhnlichen gesetzlichen Folgen ein, d. h. es haftet nur der Lehrling aus Vertrag für eigenes Verschulden[19]). Doch haben die Inhaber der elterlichen Gewalt den Lehrherrn in seinen Aufgaben zu unterstützen, ihm beizustehen, daß er seine Ansprüche gemäß dem Vertragsinhalt durchzusetzen vermag, insbesondere daß der Lehrling in seinem Dienste ausharrt. Andererseits muß aber auch der Lehrherr die Eltern stets über das Betragen des Lehrlings auf dem Laufenden halten, damit diese die ihnen kraft ihrer elterlichen Gewalt zustehenden Maßnahmen zur Beseitigung etwaiger Mißstände treffen können[20]).

Der Lehrvertrag des Handlungslehrlings bedarf keiner besonderen Form. Es ist indessen zweckmäßig, ihn schriftlich abzuschliessen. Der Gesetzgeber wünscht diese Schriftlichkeit. Daher hat er bestimmt, daß aus dem nicht schriftlich abgeschlossenen kaufmännischen Lehrvertrag, Entschädigungsansprüche des Lehrherrn wegen unbefugten Austritts aus der Lehre nicht erhoben werden können[21]).

Für den gewerblichen Lehrvertrag ist bestimmt, daß er binnen vier Wochen nach Beginn der Lehre schriftlich abzuschließen sei[22]). Das Unterlassen macht ihn nicht ungültig, er bleibt rechtswirksam. Es treten aber bestimmte Rechtsnachteile ein. So kann der Lehrherr den Lehrling, wenn er unbefugt die Lehre verläßt, nicht zwangsweise

17) Horrwitz Hugo, Recht des Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge, 2. Aufl. Berlin 1923, § 33 D Abs. 4 S. 160;
18) Seuff. Arch. Bd. 28, S. 49.
19) Horrwitz, a.a.O. S. 160.
20) Wapler Robert, Der kaufm. Lehrvertrag, Diss. Erlangen 1915, S. 19 ff.
21) § 79 HGB.
22) § 126 b Abs. 1 RGewO.

durch die Polizei zurückführen lassen[23]). Auch kann er bei vorzeitiger Beendigung der Lehre keine Entschädigungsansprüche geltend machen.

Als Formulare für den gewerblichen Lehrvertrag sind die Muster maßgebend, die von den zuständigen Handwerkskammern ausgegeben wurden.

Nach § 126 b RGewO muß der gewerbliche Lehrvertrag folgenden Inhalt haben:

1. die Bezeichnung des Gewerbes oder des Zweiges der gewerblichen Tätigkeit, in welchem die Ausbildung erfolgen soll[24]);
2. die Angabe der Dauer der Lehrzeit[25]);
3. die Angabe der gegenseitigen Leistungen;
4. die gesetzlichen und sonstigen Voraussetzungen, unter welchen die einseitige Auflösung des Vertrages zulässig ist.

Jeder gewerbliche Lehrvertrag ist in drei gleichlautenden Stücken auszufertigen und unterschriftlich zu vollziehen[26]). Je ein Stück ist für die Lehrvertragsparteien bestimmt, das dritte Stück erhält innerhalb vier Wochen die Innung bzw. die Kreishandwerkerschaft; bei Lehrlingen aus Betrieben, deren Inhaber einer Innung, falls keine Zwangsinnung besteht, nicht angehören, die Handwerkskammer. Steht der Lehrling unter Vormundschaft, so ist noch ein viertes Stück des Lehrvertrages auszustellen und vor der Vorlage bei der Innung etc. dem Vormundschaftsgericht zur Genehmigung einzureichen.

Die Lehrherrn dürfen heute nicht mehr beliebig viele Lehrlinge beschäftigen. Um zu erreichen, daß die Zahl der Lehrlinge zu einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Arbeiter und Angestellten steht, sind einerseits Lehrlingshöchstzahlbestimmungen getroffen wurden. So darf z. B. im Bäckerhandwerk in jedem Betriebe nur ein Lehrling gehalten werden, ein zweiter erst dann, wenn der erste Lehrling das zweite Lehrjahr vollendet hat und

---

23) § 127 d RGewO.

24) vgl. § 126 Abs. 1–4 RGewO; § 103 e Abs. 1 Ziff. 1 RGewO.

25) Bei Handwerkerlehrlingen unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 130 a RGewO; für Handlungslehrlinge siehe § 77 Abs 1 HGB.

26) siehe übereinstimmend die Lehrvertragsmuster der Handwerkskammern von Würzburg, Nürnberg, Bayreuth u.a.

27) Erlaß des Reichs- und Preußischen Wirtschaftsministers vom 27.11.37 – V. 23092/37.

regelmäßig mindestens ein Geselle beschäftigt wird[27]). Ueber Anträge auf Ausnahmebewilligung entscheiden seit 1. Oktober 1937 die Handwerkskammern[28]).

Der Mangel an fachlich ausgebildeten Arbeitskräften, die ungenügende Zahl von Lehrstellen und die Aufgaben des Vierjahresplanes haben andererseits dazu geführt, einen Zwang zur Einstellung von Lehrlingen einzuführen und dementsprechend Lehrlingspflichtzahlen festzusetzen[29]). Der Präsident der Reichsanstalt für AVAV hat unter dem 15. April 1937 den Arbeitsämtern und Landesarbeitsämtern entsprechende Weisungen erteilt, die unter anderem die Präsidenten der Landesarbeitsämter ermächtigen, für Betriebe, die ihrer Größe nach zu wenig Lehrstellen eingerichtet haben, eine Lehrlingspflichtzahl nach Anhörung der zuständigen Wirtschaftskammer festzulegen.

Eine weitere Beschränkung für die Lehrlingseinstellung ergibt sich für den Lehrherrn aus der Einführung eines Arbeitsbuches. Nach dem Gesetz über die Einführung eines Arbeitsbuches vom 26. Februar 1935[30]) mit den Ausführungsbestimmungen des Präsidenten der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung vom 18. Mai 1935[31]) ist für das Handwerk die Ausstellung eines Arbeitsbuches vorgeschrieben, welches den Zweck verfolgt, eine entsprechende Verteilung der Arbeitskräfte in der deutschen Wirtschaft zu gewährleisten[32]). Der Lehrherr macht sich strafbar, wenn er einen Lehrling beschäftigt, der nicht im Besitze des vorgeschriebenen Arbeitsbuches ist[33]). Von diesem erwähnten Arbeitsbuch, welches auf Grund des Gesetzes vom 26. Februar 1935 vorgeschrieben ist, ist das Arbeitsbuch des minderjährigen Arbeiters zu unterscheiden, welches vom Gewerbepolizeiamt auf Grund des § 107 RGewO ausgestellt wird. Der Lehrherr darf nach diesen Bestimmungen einen Minderjährigen bis zur Vorlegung des Arbeitsbuches nicht beschäftigen. Schon bei Beginn der sogenannten Probezeit muß das Arbeitsbuch

---

28) Erlaß des Reichs- und Preußischen Wirtschaftsministers vom 17.9.1937 – V 17341/37.

29) vergl. die 1. AO. zur Durchführung über die Sicherstellung des Facharbeiternachwuchses vom 7. 11. 1936 im RArbBl. Nr. 32 veröff. im Deutschen Reichsanzeiger und preuß. Staatsanzeiger Nr. 262 vom 9. 11. 1936.

30) RGBl. I, 1935 S. 317.

31) Deutscher Reichsanzeiger und preuß. Staatsanzeiger 1935, Nr. 115 in RArbBl. Nr. 15.

32) siehe § 1 des Gesetzes.

33) siehe § 4 des Gesetzes.

vorliegen. Bringt der Minderjährige das Arbeitsbuch nicht bei, so kann er nicht beschäftigt werden[34]).

Seit dem 4. April 1938 ist gemäß der AO vom 1. März 1938[35]) für die Einstellung von Lehrlingen unter 25 Jahren die Zustimmung des zuständigen Arbeitsamtes erforderlich[36]).

Lediglich weibliche Arbeitskräfte unter 25 Jahren dürfen nur eingestellt werden, wenn sie durch ihr Arbeitsbuch mindestens eine einjährige Tätigkeit in der Land- oder Hauswirtschaft nachweisen[37]). Weibliche Lehrlinge, die dieses Pflichtjahr nicht vor der Lehre erledigt haben, können als Arbeiterinnen oder Angestellte nur in Stellung kommen, wenn sie ihr Pflichtjahr vorher, also nach Beendigung der Lehre, abgeleistet haben.

Durch das neuerliche Erfordernis jener Zustimmung zur Lehrlingseinstellung wird die Stellung des Arbeitsamtes verantwortlich verstärkt und es nunmehr von dort aus der Grundsatz des § 7 Abs. II der Vorschriften vom 30. November 1935[38]) vollends zur Geltung kommen: daß nämlich beim Arbeitseinsatz Jugendlicher „Das eigene Ich dem Wohle des Volksganzen unterzuordnen ist."

Da das Lehrverhältnis nicht nur bestimmte Berufskenntnisse vermitteln, sondern darüber hinaus noch eine allgemeine, namentlich auch weltanschauliche Ausrüstung als Grundlage für das ganze fernere Leben gewährleisten soll, ist es mit den Grundsätzen des Nationalsozialismus unvereinbart, wenn ein Nichtarier einen Deutschen Jungen ausbilden könnte; denn es ist stets davon auszugehen, daß ein Nichtarier nicht die erforderliche persönliche und insbesondere weltanschauliche Eignung besitzt und schließlich deshalb einem jungen Deutschen die Ausbildung für ein bestimmtes Gewerbe versperren kann. Lehrverträge, die ein Vormund abschließt — im Gegensatz zum Inhaber der elterlichen Gewalt —, bedürfen, falls

34) Das Arbeitsbuch nach dem Gesetze über die Einführung eines Arbeitsbuches gehört nicht zu den Arbeitsbüchern i. S. des § 363 StGB. Falsche Anfertigung oder Verfälschung ist als Urkundenfälschung zu bestrafen. Siehe Deutsche Justitz 1937 S. 400 ff.

35) Reichsanzeiger 1938, Nr. 51.

36) vergl. auch die AO über die Meldung Schulentlassener vom 1. März 1938 — Reichsanzeiger 1938 Nr. 51.

37) vgl. AO zur Durchführung des Vierjahresplanes über den verstärkten Einsatz von weiblichen Arbeitskräften in der Land- und Forstwirtschaft vom 15. 2. 38, Reichsanzeiger Nr. 47.

38) Deutscher Reichsanzeiger Nr. 228/35.

sie über 1 Jahr laufen sollen, gemäß § 1822 Ziff. 6 BGB der vormundschaftschaftlichen Genehmigung. Diese Genehmigung kann nicht mehr erteilt werden, wenn der Lehrvertrag mit einer Judenfirma geschlossen werden soll. Für einen jüdischen Kleinbetrieb hat das Kammergericht[39] bereits die Tauglichkeit als Lehrstelle verneint. Nunmehr ist durch eine Entscheidung des Landgerichtes Zwickau[40] diese Frage auch für einen jüdischen Großbetrieb in verneinendem Sinne entschieden worden. Das Gericht führte dabei unter anderem folgendes aus: „Wenn auch das Personal und der Lehrlingsausbilder der betreffenden Warenhausfiliale arisch sei, sei doch noch eine große Gefahr für die Entwicklung Jugendlicher vorhanden, denn in einem solchem Betriebe müssen hinsichtlich der für das Deutsche Volk lebenswichtigen Judenfrage tatsächlich „Kompromißverhältnisse" herrschen, die im Zwiespalt zwischen heutiger Weltanschauung und praktischer Betätigung für jüdische Kapitalinteressen, bestehen. Ausgereifte Menschen mögen mit solchem Zwiespalte fertig werden, junge, werdende Menchen dürfen ihm aber keinesfalls ausgeliefert werden. Das Deutsche Volk braucht harten Nachwuchs, der von der Notwendigkeit der Beseitigung jüdischen Einflusses voll und ganz durchdrungen ist." Die Tragweite der Zwickauer Entscheidung führt weit über den eigentlichen Vertrag hinaus, denn jene Entscheidung ist von grundsätzlicher Bedeutung und muß vor allem den Eltern zu denken geben, die zum Lehrabschluß keiner vormundschaftlicher Genehmigung bedürfen.[41] Doch auch die Eltern sind in ihrer Entschließung nicht mehr völlig frei, da sie damit rechnen müssen, daß ein solcher Lehrvertragsabschluß nunmehr als Sorgerechtsmißbrauch angesehen wird und diesen Eltern das elterliche Sorgerecht für den Bereich des Lehrvertragsabschlusses entzogen wird[42]. Es ist zu hoffen, daß das kommende Recht eine Stelle schafft, die jedem abgeschlossenen Lehrvertrag die Zustimmung versagen kann, wenn das Wohl von Minderjährigen gefährdet wird. Im übrigen bleibt zu erwarten, daß auch die Handels- und Handwerkskammern, sowie deren untergeordnete Stellen von sich aus die in der vormundschaftlichen Rechtssprechung entwickelten Grundsätze beachten werden, da sich dann ein besonderes Einschreiten des Vormundschaftsgerichtes erübrigen würde.

---

39) JW 1936 S. 3067.
40) Beschluß T 88/38 vom 25. Februar abgedr. in Deutsche Rechtspflege 1938 Nr. 248.
41) § 1643 Abs. 1 BGB.
42) § 1666 Abs. 1 BGB.

Der Lehrling soll eine gute Ausbildung bekommen. Dies ist m. E. für Handlungslehrlinge nicht möglich, die in Warenhäusern oder Einheitspreisgeschäften lernen. Die Einstellung in den vorgenannten Geschäften ist abzulehnen, da bei der beschränkten Warenauswahl in diesen Betrieben keine gründliche Ausbildung des einzelnen Lehrlings gewährleistet wird. Hier wird der Lehrling — wie die Erfahrung lehrt — nach kurzer Zeit nicht mehr ausgebildet, sondern bald als vollwertige und damit billige Arbeitskraft benutzt. Eine Lehrzeit in einem Warenhaus hätte nur einen Zweck, wenn der Lehrling jede Verkaufssparte systematisch durchmachen würde.

Mit dem Eintritt des Lehrlings in die Lehre ist der Lehrvertrag noch nicht endgültig abgeschlossen, Der Lehrling muß eine Probezeit durchlaufen. Eine solche Probezeit ist sowohl bei gewerblichen wie bei kaufmännischen Lehrlingen zwingend vorgeschrieben und beträgt mindestens vier Wochen (für kaufmännische Lehrlinge einen Monat) und höchstens drei Monate[43]). Erst nach Ablauf dieser Zeit ist das Lehrverhältnis rechtsbindend geschlossen und kann nur unter besonderen Voraussetzungen aufgelöst werden.

Der Lehrling tritt nach seiner Wahl in eine Gemeinschaft ein[44]) und wird auf einen Platz gestellt, auf dem er mit bestem Willen und mit allen seinen Kräften dem schaffenden Deutschen Volke gegenüber seine Pflicht erfüllen muß. Er soll sich durch die Lehre ein Können aneignen und zum selbständigen Menschen heranreifen. Im Dritten Reich kann nur der etwas werden, der sich durch Können, Wissen und Charakterstärke als wertvolles Glied der Volksgemeinschaft erweist. Jeder, der sich durch diese drei Eigenschaften bewährt, wird auf einen der vielen Plätze in der großen Arbeitsgemeinschaft des Deutschen Volkes — auf seinem Platz — erfolgreich sein.

---

43) § 127 b Abs. 1 RGewO, § 77 Abs. 2 HGB.
44) siehe § 1 AOG.

Die Nichtigkeit des Lehrvertrages.

§ 126 b der RGewO fordert für den Lehrvertrag die Schriftform. Eine derartige Bestimmung kennt das BGB nicht. Das Fehlen der Schriftform macht den Lehrvertrag jedoch nicht nichtig. Ein Verstoß gegen den Formzwang setzt den Lehrherrn nur der Gefahr einer Bestrafung aus[1], beraubt ihn des Rechtes, den die Lehre unbefugt verlassenden Lehrling zwangsweise zurückführen zu lassen[2] und nimmt beiden Vertragsteilen die Möglichkeit, aus einer vertragswidrigen vorzeitigen Lösung des Lehrverhältnisses Entschädigungsansprüche herzuleiten[3]. Diese Regelung ist eine erschöpfende und läßt für die Anwendung des § 125 BGB, der von der Nichtigkeit eines Vertrages wegen Mangels der gesetzlich vorgeschriebenen Form spricht, keinen Raum[4]. Den §§ 127 d, f RGewO entspricht im HGB die Vorschrift des § 79 HGB, jedoch ist die in der RGewO erwähnte Zwangsregel gegenüber dem Handlungslehrling unzulässig. Es kann aber auf Erfüllung der Verpflichtung aus dem Vertrage geklagt werden.

Bestritten ist die Frage, ob ein Lehrvertrag mit einem Lehrmeister, der nach § 126 der RGewO keine Befugnis besitzt, Lehrlinge zu halten oder anzuleiten, oder dem die Befugnis nach §§ 126 a RGewO, 81 HGB entzogen ist, nichtig ist. Barth[4] verneint eine Nichtigkeit des Lehrvertrages und beruft sich darauf, daß es sich in den genannten Fällen um eine Unmöglichkeit handelt, die auf rein persönlichen (subjektiven) Gründen beruht. Er billigt aber unter Umständen dem Lehrling einen Schadenersatzanspruch gegen den Lehrherrn zu. Für diese Auffassung spricht auch die auf anderem Gebiet ergangene Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts in Bensheimer Sammlung Bd. 4 Nr. 34.[5] Für die Nichtigkeit eines derartigen Vertrages sind unter anderen: Nipperdey in der Reichsgerichtsfestschrift IV, 208 ff. und Ritter in seinem Kommentar zu § 81 HGB. Sie folgern die Nichtigkeit des Lehrvertrages aus § 134 BGB. und sprechen von einem direkten gesetzlichen Verbot, dessen Durchführung durch Zulassung behördlichen Zwangs und durch Strafandrohung gesichert sei.[6] Doch lassen sie die Nichtig-

1) § 150 Nr. 4 RGewO.
2) 127 d. RGewO.
3) § 127 f. RGewO.
4) Barth, a.a.O. S. 15.
5) RAG Urteil vom 4. Juli 1928 in Bensh. Samml. III. S. 184 ff; Makover, HGB zu § 81 Anm. 1.
6) § 82 Abs. 2 HGB. § 148 Ziff. 9 a RGewO.

keit nur für die Zukunft wirken und sprechem dem Lehrling, der durch Nachlässigkeit des Lehrherrn oder eines seiner Gehilfen zu Schaden gekommen ist, einen vertragsmäßigen Schadenersatzanspruch zu. Der Ansicht Barths ist beizupflichten. Der Leidtragende bei einer Nichtigkeit des Lehrvertrages ist hauptsächlich der Lehrling, der zur Gesellenprüfung nicht zugelassen werden kann und daneben dessen Vater, der länger für seinen Sohn sorgen muß. Auch das Landgericht Dortmund billigt diese Ansicht in der Entscheidung vom 2. Februar 1937[7]. Es führt hiebei aus, daß der Lehrherr bei Verschweigen seiner fehlenden Anleitungsbefugnis arglistig handelt und deshalb dem Lehrling vorsätzlich gegen die guten Sitten Schaden zufügt. Das LAG billigt dem Lehrling einen Schadenersatz selbst dann zu, wenn kein schriftlicher Lehrvertrag vorliegt. Es geht nicht an, den Vertrag einseitig zum Nachteil des Lehrlings für unverbindlich zu erklären. Selbstverständlich besteht ein wichtiger Grund zur einseitigen sofortigen Aufhebung des Lehrverhältnisses, und zwar für beide Teile.

Von Bedeutung ist ferner die Frage, ob infolge der Nichtigkeit einer Teilbestimmung des Lehrvertrages nach § 139 BGB unter Umständen der ganze Lehrvertrag ungültig ist. Die Rechtssprechung[8] steht auf dem Standpunkt, daß der ganze Vertrag trotz Nichtigkeit einer Teilbestimmung dann gültig bleibt, wenn beide Vertragsteile den Vertrag auch ohne den nichtigen Teil geschlossen hätten[9].

Heute gehen Bestrebungen dahin, einen Lehrvertrag als nichtig anzusehen, wenn eine gute Ausbildung für den Lehrling nicht gewährleistet wird, denn nicht zum Nutzen des Lehrherrn, sondern zum Wohle des gesamten Volkes tritt der junge Mensch in die Lehre ein. E. kann sein Ziel nur dann erreichen, wenn ihn ein Lehrherr anlernt, der sämtlichen anfallenden Aufgaben gewachsen ist und der infolge des Umfangs seines Betriebes auch größere Aufträge erledigen kann, um damit dem Lehrling die Möglichkeit zu geben, sich in sämtlichen Sparten des gewählten Berufes auszubilden. Nichtig wird jedoch ein gewerblicher Lehrvertrag dann sein, wenn der Lehrherr seiner Ausbildungspflicht nicht nachkommen kann, weil

7) 12 Sa 137/36 in ArbRS Bd. 29 S. 21.

8) siehe u. a. RG Bd. 99 S. 55 und Bd. 122 S. 138.

9) Die Regel wird bei der Teilnichtigkeit von Bestimmungen die sein, daß der ganze Vertrag nichtig ist, denn eine Teilbestimmung eines Lehrvertrages wird von dem einen oder anderen Teil nur deshalb in den Lehrvertrag aufgenommen, weil gerade diese Bestimmung für ihn eine unerläßliche Voraussetzung für den Abschluß des Lehrvertrages bildet.

ihm die Ausbildung des Lehrlings nach § 128 Abs. 1 RGewO untersagt ist; denn ein solcher Lehrvertrag würde auf eine objektiv unmögliche Leistung des Lehrherrn gerichtet sein.

Ferner ist ein Lehrvertrag nichtig, wenn er gegen die guten Sitten verstößt. (§ 138 BGB). Wenn solche Lehrverträge auch denkbar sind, so spielt doch im gewerblichen Lehrverhältnis die bürgerlich rechtliche Nichtigkeit eines unsittlichen Lehrvertrages eine untergeordnete Rolle; denn auf Grund der Bestimmungen der Reichsgewerbeordnung hat der Lehrling hinreichend Gelegenheit, sofortige Auflösung des Lehrvertrages zu erreichen.[10])

Ein Lehrvertrag kann auch angefochten werden. Diese Anfechtung kann sich gründen auf Irrtum, arglistige Täuschung und Drohung.[11])

Der Inhalt des Lehrvertrages.

Das Lehrverhältnis hat einen öffentlich- und einen privatrechtlichen Inhalt. Der erstere hat die Aufstellung von Richtlinien für die Ausbildung, so auch für die Dauer der Lehrzeit und die Aufstellung von Prüfungsanforderungen zum Gegenstande. Dies ist in Industrie und Handel Sachen der Gruppen und Kammern, im Handwerk die Aufgabe des Reichsstandes des Deutschen Handwerks, der Handwerkskammern und der Innungen.[1]) Die genannten Stellen haben zur Erfüllung dieser ihrer Aufgaben vielfach Vorschriften erlassen.

Der privatrechtliche Inhalt des Lehrverhältnisses wird im Rahmen der zwingenden gesetzlichen Vorschriften durch Tarifordnungen, durch Richtlinien für Betriebsordnungen und für Lehrverträge, sowie durch den Lehrvertrag selbst bestimmt. Auch die Gruppen und Kammern der gewerblichen Wirtschaft, der Reichsstand des Deutschen Handwerks und seine Untergliederungen können sich auf sozialem Gebiet betätigen und Richtlinien für den privatrechtlichen Inhalt des Lehrvertrages aufstellen. Diese haben aber insoweit keine Geltung, als der privatrechtliche Inhalt bereits durch Tarifordnung oder auf dem Wege der anderen vorstehend genannten Möglichkeiten festgelegt ist.

10) §§ 120 c und 127 b Abs. 3 Ziff. 2 RGewO.
11) §§ 119 und 123 BGB.
1) vgl. dazu § 43 Abs. 1 Ziff. 2 der 1. VO zum Aufbau des Deutschen Handwerks vom 15. 6.36, RGBl. I S. 493, ferner § 103 e Abs. 1 Ziff. 1 und 2 RGewO.

a) Die Pflichten des Lehrherrn.

Der Lehrherr hat den Lehrling in allen in seinem Betriebe vorkommenden Arbeiten entsprechend dem Zwecke der Ausbildung selbst oder durch einen ausdrücklich dazu bestimmten Vertreter in der durch den Zweck der Ausbildung gebotenen Reihenfolge und Ausdehnung gemäß den dem Betrieb anfallenden Aufträgen zu unterweisen.[1] Dabei hat der Lehrherr dafür zu sorgen, daß dem Lehrling nicht Arbeitsverrichtungen zugewiesen werden, welche seinen körperlichen Kräften nicht angemessen sind. Die Unterweisung erstreckt sich, wie gesagt, auf alle im Geschäft und Gewerbe vorkommenden Arbeiten, d. h. der Handlungslehrling muß auch in nicht kaufmännischen, insbesondere technischen Arbeiten unterrichtet werden, soweit eben die Kenntnisse letzterer Arbeiten zum Betriebe seines Geschäftes gehören.[2] Dazu gehören im Verkaufsgeschäft die Art und Weise des Verkaufes, der Umgang mit den Kunden, die erforderlichen Gewerbekenntnisse, die Kenntnisse über die Zusammensetzung der Rohstoffe und Waren, die im Betriebe verkauft werden, und die Buchführung. In größeren Städten hat sich schon seit längerer Zeit der Brauch entwickelt, die Ausbildung der Lehrlinge zu spezialisieren. So gibt es Lehrlinge, die nur in der Metallbranche oder nur in der Textilindustrie u. a. m., beschäftigt werden.

Das kaufmännische Lehrlingswesen ist von einem viel loseren Netz gesetzlicher Bestimmungen überzogen als das gewerbliche Lehrlingswesen. Dies ist hauptsächlich die Folge der Vielgestaltigkeit, die der kaufmännische Beruf im Laufe der Zeit angenommen hat. Kann man daher die spärlichen Vorschriften allgemeiner Art, die sich in den §§ 76 bis 82 des Handelsgesetzbuches vorfinden, mit einer gewissen Berechtigung als zweckmäßig bezeichnen, so sind sie in eben demselben Maße auch bedürftig, ja sogar unzureichend. Ueber diesen Punkt ist schon viel gesprochen und geschrieben worden. Es stehen sich zwei Meinungen gegenüber: Die einen reden von einer neuen zugreifenden gesetzlichen Regelung, während die anderen eine solche ablehnen.[3]

---

1) siehe §§ 127 RGewO, 76 HGB; vergl. aber Jugendschutzgesetz § 20: Ueber Verrichtung gefährlicher Arbeiten von Jugendlichen.

2) Wapler, Der Kaufm. Lehrvertrag, Diss. Erlangen, S. 24 ff.

3) Die Kaufmannsgehilfenprüfungen 1938 von Dr. Ernst Hoch in Deutsche Wirtschaftszeitung Nr. 21–24, hier Nr. 23 S. 740.

Insbesondere wurde viel über das kaufmännische Prüfungswesen diskutiert. Von der einen Seite wird eine kaufmännische Gehilfenprüfung mit der Begründung abgelehnt, daß sich die Fähigkeiten des einzelnen Prüflings sehr schwer erkennen und noch schwieriger voraussagen lassen, da der kaufmännische Beruf mit den eigentlichen Fähigkeiten besondere Charaktereigenschaften verbinden müsse und es zudem keine Maßstäbe gäbe, welche in Form von fertigen Arbeiten greifbar vor Augen lägen, wie es bei der gewerblichen Prüfung, der Gesellenprüfung, der Fall sei. Was die Charaktereigenschaften betrifft, so seien diese oft erst das Ergebnis der reiferen Jahre, in welchen eine Ablegung von Fähigkeitsprüfungen nicht mehr in Frage komme. Dazu würden sich noch die Schwierigkeiten ergeben, die im Berufe selbst liegen. Der kaufmännische Lehrling könne seine Ausbildung im Laden des Kleinhändlers oder eines Warenhauses, im Bergbau oder Versicherungswesen etc. erhalten. Von der anderen Seite wird von einer freiwilligen Prüfung gesprochen. Dieser Ansicht haben sich nunmehr endgültig alle Deutschen Industrie- und Handelskammern angeschlossen.[4]) Sie gehen hierbei von dem Standpunkt aus, daß durch eine Prüfung dem kaufmännischen Nachwuchs eine umfassende und gründliche Ausbildung gesichert sei und dadurch das Verantwortlichkeitsgefühl von Lehrlingen und Lehrherrn gesteigert und vertieft werde. Die Prüfung soll nicht etwa die Wiederholung einer Schulprüfung sein, ihr Hauptgewicht soll auch nicht auf theoretisch und schematisch abgefragte Kenntnisse bestehen, sondern es soll dadurch das praktische Berufskönnen der Prüflinge unter Beweis gestellt werden.

Ein Blick auf die Fülle von Ausbildungsmöglichkeiten zeigt die übergroßen Schwierigkeiten, denen jede Neuordnung im kaufmännischen Ausbildungswesen begegnet. Während es den kleinen Betrieben und dem Einzelhandel häufig an zureichenden Ausbildungsmöglichkeiten fehlt, liegen bei den industriellen Großbetrieben die Schwierigkeiten in der weitgehenden Spezialisierung und der weit verzweigten Organisation, welche den Ueberblick sehr schwer macht.

Im Gegensatz zum Handlungslehrling ist die Ausbildung des gewerblichen Lehrlings durch das Gesetz, die Reichsgewerbeordnung, festgelegt. Die technischen Erfordernisse fachlicher Leistungen legen

---

4) siehe Völkischer Beobachter vom 7. IV. 1938 Nr. 97 S. 14 über kaufmännischen Nachwuchs bei freiwilliger Prüfung.

Richtung, Gegenstand und Ziel der Ausbildung von vornherein fest. Im Gegenstand der Bearbeitung, dem Gesellenstück, ist ein brauchbarer Maßstab der Leistung gewonnen. Der Lehrherr muß dem Lehrling Gelegenheit geben, sich der Gesellenprüfung zu unterziehen[5]). Die Gesellenprüfung hat den Nachweis zu erbringen, daß der Lehrling die in seinem Betriebe üblichen und gebräuchlichen Handgriffe und Fertigkeiten mit genügender Sicherheit beherrscht und sowohl über den Wert, die Beschaffung, die Aufbewahrung und die Behandlung der zu verarbeitenden Rohstoffe als auch über die Kenntnisse der guten und schlechten Beschaffenheit unterrichtet ist[6]). Das Bestehen der Gesellenprüfung ist Voraussetzung für die nach Abschluß der Gehilfenzeit stattfindende Meisterprüfung, der sich jeder Geselle unterziehen kann.

Der Lehrherr hat ferner die Pflicht, den Lehrling zum Besuch der Fachschule anzuhalten[7]). Ein bloßer Anschlag im Betriebe, der die Lehrlinge auf den Besuch der Fachschule hinweist, genügt nicht[8]). Der Lehrherr hat auch dem Lehrling, der das 18. Lebensjahr vollendet hat, die erforderliche Zeit zum Besuch einer Fachschule oder anderer Ausbildungsmöglichkeiten zu gewähren[9]). Die Schulen sind im Interesse des Lehrzweckes derart wichtig, daß ihnen gegenüber die Interessen des Lehrherrn zurücktreten müssen. Mit Recht nimmt von Landmann an[10]), daß der Lehrherr den Lehrling von den Schulen nicht abhalten darf, auch wenn ihm dessen Hilfe in einer besonderen Arbeit erforderlich erscheint. Anders wäre es, wenn der Lehrherr eine Arbeit zu fertigen hätte, die in seinem Betriebe äußerst selten vorkommt; denn hier ergibt die Abwägung der wohlverstandenen Interessen des Lehrlings, daß der Ausbildungswert der übertragenen Arbeit ein höherer ist als der Besuch der Schule. Letzteres dürfte, wenn überhaupt, so nur äußerst selten der Fall sein. Wenn schon der Meister Interesse an der Ausbildung seines Lehrlings zeigt, so muß er erkennen, daß neben der rein fachlichen Ausbildung auch eine geistige Weiterschulung für den jungen Menschen dringend nottut[10a]).

Der Lehrherr hat ferner die Pflicht, den Lehrling anzuhalten an den Arbeitsgemeinschaften der zusätzlichen Berufsschulung der

5) siehe § 131 RGewO.
6) § 131 Abs. 1 RGewO.
7) Lehrlinge unter 18 Jahren sind dazu verpflichtet, vgl. §§ 127, 139 i. 150 Ziff. 4 RGewO, § 76 Abs. 3 HGB, § 8 des Jugendschutzgesetzes.
8) vgl. neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1926, S. 244.
9) siehe Entsch. des AG Apolda 2 AC 12/34.
10) Stellungsnahme gegen die Entsch. des OLG Rostock, Bd. 48, S. 320.
10a) siehe auch § 8 des Jugendschutzgesetzes.

DAF und der HJ, sowie an dem jährlich stattfindenden Reichsberufswettkampf teilzunehmen. Selbstverständlich ist der Lehrherr nicht berechtigt, die durch Besuch einer Schule oder anderer Bildungsmöglichkeiten versäumte Lehrzeit, soferne man überhaupt von einer solchen sprechen kann, an anderen Tagen nachholen zu lassen[11].

Nicht nur für die berufliche Durchbildung ist der Lehrherr verantwortlich, sondern er hat auch für das körperliche, sittliche und geistige Wohl des Lehrlings zu sorgen[12]. Die Pflicht des kaufmännischen Lehrherrn, den Lehrling vor ausschweifendem Lebenswandel zu schützen, ergibt sich von selbst aus seiner Pflicht, auch hinsichtlich seiner Charakterbildung auf den Lehrling einzuwirken; deshalb braucht das HGB diese Pflicht nicht besonders hervorzuheben, wie es in der RGewO geschehen ist[13].

Weiter hat der Lehrherr dem Lehrling zum Besuch des Gottesdienstes an Sonn- und Festtagen Zeit und Gelegenheit zu geben,[14] eine Pflicht, ihn zu diesem Besuch anzuhalten, besteht jedoch nicht. Wenn z. B. vormittags Gottesdienste stattfinden und das Geschäft nur vormittags geöffnet ist, so ist m. E. der Lehrherr nicht verpflichtet, dem Lehrling zum Besuch des Gottesdienstes am Vormittag die erforderliche Zeit zu gewähren. Inwieweit Lehrlinge an Sonn- und Festtagen beschäftigt werden dürfen, ergibt sich heute aus dem Jugendschutzgesetz.[15]

Der gewerbliche Lehrling ist außerdem der väterlichen Zucht des Lehrherrn unterworfen. Auch für den Handlungslehrling besteht eine beschränkte Erziehungspflicht, zu der eine Aufsichtspflicht nach § 832 BGB gehört.[16] Das Erziehungsrecht besteht auch außerhalb der Arbeitsstätte. Deshalb ist die von den Eltern oft geäußerte Meinung irrig, den Lehrherrn ginge es nichts an, was der Lehrling nach Feierabend mache. Der Lehrherr haftet für jeden aus der Verletzung seiner Fürsorgepflicht entstandenen Schaden. Hat er einen geeigneten Vertreter mit der Betreuung des Lehrlings

11) siehe Entsch. des LAG Hamburg vom 7. 11. 34; vgl. auch § 21 Abs. 2 des JugendSch.G.

12) Staub Komm. zum HGB bearb. von Pinner, Bondi, Gadow, Heinichen, 14. Aufl. Berlin u. Leipzig, Bd. I Anm. zu § 76; § 127

13) RGewO.

14) § 127 Abs. 2 RGewO, § 76 Abs. 3 HGB.

15) § 18 des Jugendschutzgesetzes.

16) RG Bd. 52, 69; Bd. 97, 229; Könige, Komm. zum HGB, 4 Aufl. bearb. von Teichmann-Koehler, Anm. zu § 76 HGB.

beauftragt, so hat er auch für den Schaden, der durch Fehler des Vertreters entsteht, nach § 278 BGB einzustehen.[17])

Der Lehrherr ist ferner verpflichtet, dem Lehrling Erholungsurlaub zu gewähren. Bei der Regelung des Urlaubs ist man völlig neue Wege gegangen. Um diese Urlaubsregelung aber nicht nur rein äußerlich zu kennen, sondern sie auch ihrem Grunde nach zu verstehen, ist es notwendig, sich kurz die Gegensätze zu vergegenwärtigen, nach denen früher Urlaub gewährt wurde und die heute für eine allgemeine Festlegung maßgebend sind.

Nach marxistischer Auffassung war die Arbeit eine Ware, die für ein bestimmtes Entgelt verkauft wurde. Zu diesem Entgelt gehörte in manchen, aber längst nicht in allen Zweigen der Wirtschaft auch die Gewährung einer Freizeit, während der der Lohn oder meistens nur ein Teil davon weiterbezahlt wurde. Dieser Urlaub galt als Teil der Bezahlung für die bereits in der Vergangenheit geleistete Arbeit.

Zu der Gewährung der Freizeit entschloß man sich auf Grund rein liberalistischer Abwägung der Interessen zwischen den Beteiligten, die es zweckmäßig erscheinen ließen, den Arbeiter eine gewisse Zeit aussetzen zu lassen, damit er dann um so mehr für den Betrieb leisten könne. Die Folge davon war, daß auf Wunsch der Urlaub durch Geld abgegolten werden konnte.

Diese Ansicht von dem Wesen des Urlaubs stimmt mit der nationalsozialistischen Auffassung nicht überein. Der Nationalsozialismus vertritt zwar den Standpunkt, daß jeder und auch der kleinste Arbeiter einen rechtlichen Anspruch auf Erholung haben muß. Aber dieser Anspruch wird in erster Linie nicht wegen einer bereits geleisteten Arbeit gewährt, sondern weil erkannt ist, daß der Wert, den die Arbeitskraft des Einzelnen für die Volksgemeinschaft bedeutet nur dann erhalten werden kann, wenn dem Arbeiter die Möglichkeit gewährt wird, sich von Zeit zu Zeit auszuspannen.[18]) Der Entgeltcharakter mit der Richtung in die Vergangenheit tritt heute zurück vor dem Erholungscharakter mit der Richtung in die Zukunft. Nur aus diesem Grunde ist es erklärlich, daß die Lehrlinge einen erhöhten Urlaub erhalten, nicht weil sie mehr oder bessere Arbeit

17) JW 09, 685.

18) Deutsches Arbeitsrecht 1937 S. 79: Abhandlung von Dr. Richard Pawelitzki über die Natur des Urlaubsanspruchs unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklung des Urlaubsrechts in den Tarifordnungen und Richtlinien der Treuhänder der Arbeit.

geleistet haben, sondern weil ihre Arbeitskraft besonders schonungsbedürftig ist.

Die Frage nach dem Inhalt des Urlaubsanspruches und dem mit dem Urlaub verbundenen Zweck hat naturgemäß auch die höchsten Gerichte des öfteren beschäftigt. In einer weit zurückgreifenden Rechtsprechung hat das Reichsarbeitsgericht immer wieder betont, die Pflicht zur Urlaubsgewährung[19] habe einen doppelten Inhalt, die Pflicht zur Gewährung von Freizeit und die Pflicht zur Fortzahlung des Lohnes. Die sich aus diesem doppelten Inhalt ergebenden Ansprüche sollen darnach selbständig nebeneinander stehen, wobei auch das Reichsarbeitsgericht die Lohnzahlung als vertragliche Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit auffaßt.

Erst in einem Urteil vom 13. Januar 1932[20] hat sich das Reichsarbeitsgericht etwas von dieser materialistischen Auffassung losgelöst und die Kräftigung zur künftigen Arbeit als Urlaubszweck wenigstens miterwähnt. In einen vielbeachteten Urteil hat nunmehr dieses höchste Gericht zwar grundsätzlich seine frühere Auffassung aufrecht erhalten, aber zugleich hervorgehoben, daß gegenüber dem Entgeltcharakter des Urlaubs der Erholungszweck mehr als bisher in den Vordergrund getreten sei.[21] Aus der Begründung dieses Urteils ergibt sich, daß der Anspruch auf Bezahlung heute nur noch subsidiäre Bedeutung hat und nur dann geltend gemacht werden kann, wenn es nicht möglich ist, gleichzeitig Freizeit zu geben. Das Ziel des Urlaubs, die Erholung, wird heute allein aus dem Blickfeld der Volksgemeinschaft, das sich nicht aus dem Vorteil für den einzelnen, sondern der Erhaltung der Gesundheit der gesamten Nation ergibt, gesehen. Also nicht nur um das Interesse des einzelnen willen, sondern weil die Lebensinteressen der gesamten Nation es fordern, soll Urlaub gegeben werden. Deshalb muß nicht nur dem alten Gefolgsschaftsmitglied, sondern auch dem jungen Menschen im Interesse der Erhaltung seiner Gesundheit und seiner Leistungsfähigkeit Urlaub gewährt werden.[22] Die Treuhänder haben für fast alle Gewerbe, auch für die, die bisher tariflich noch nicht geordnet waren, im Jahre 1937 Richtlinien für die Gewährung von Urlaub mit gestaffelten Urlaubstagen erlassen. Für die Urlaubsregelung wurde von der DAF im Jahre 1937 folgender Vorschlag ausgearbeitet:

19) vgl. Zusammenstellung bei Molitor, Deutsches Arbeitsrecht 1934 S. 172.
20) ArbeitsRSamml. Bd. 15 S. 242.
21) ArbeitRSamml. Bd. 26 S, 331.
22) siehe Angriff, Organ der DAF Nr. 78 vom 20. 3. 37.

Maßgebend für die Urlaubsberechnung ist, ob das jugendliche Gefolgschaftsmitglied in dem Kalenderjahr der Urlaubsgewährung das entsprechende Alter erreicht. Nachweisbare Krankheitstage gelten nicht als Urlaubstage. Der Urlaub muß zusammenhängend gewährt werden; denn dadurch wird wenigstens dem Lehrherrn erschwert, dem Lehrling nur dann Urlaub zu geben, wenn er keine passende Arbeit für ihn hat. Das Urlaubsgeld ist bei Beginn des Urlaubs zu bezahlen. Sollte es dem Lehrherrn infolge schlechten Geschäftsganges nicht möglich sein, diesen kleinen Betrag für den Lehrling aufzubringen, so kann nach Prüfung der Verhältnisse des Lehrherrn die DAF dem Lehrling einige frohe Tage bereiten[23]. Dieser Vorschlag bedarf noch einer Erweiterung. Den Lehrlingen ist Urlaub zu gewähren, wenn sie an einem anerkannten Lehrgang für Leibesübungen teilnehmen[24]. Weiter sollen die Lehrlinge Urlaub erhalten, die zu Führern der HJ ausgebildet werden. Zur Unterstützung der „Kraft durch Freude" ist solchen Lehrlingen, die sich nachweisbar an KDF-Fahrten beteiligen, nach Möglichkeit der für diese Reisen erforderliche Urlaub zu gewähren, der jedoch auf die regelmäßige Urlaubszeit angerechnet werden darf. In Betrieben, in denen durch Betriebsordnung den Lehrlingen ein längerer Urlaub gewährt wird, bleibt es bei dieser günstigeren Regelung.

Nunmehr wurde durch das Jugendschutzgesetz vom 30. April 1938[25] der Urlaub der Lehrlinge endgültig geregelt. Die Richtlinien der Treuhänder der Arbeit sind insoweit hinfällig geworden. § 21 des Jugendschutzgesetzes schreibt vor, daß der Betriebsführer jedem Jugendlichen für das Kalenderjahr, in dem er länger als drei Monate ohne Unterbrechung des Lehr- oder Arbeitsverhältnisses bei ihm tätig gewesen ist, unter Fortgewährung der Erziehungsbeihilfe oder des Lohnes Urlaub zu erteilen hat. Die Pflicht zur Urlaubserteilung besteht nicht, soweit dem Jugendlichen für das Kalenderjahr bereits von einem anderen Betriebsführer Urlaub gewährt worden ist. Sie entfällt, wenn der Jugendliche durch eigenes Verschulden aus einem Grunde entlassen wird, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder wenn er das Lehrverhältnis unberechtigt vorzeitig löst.

---

23) siehe Angriff, Organ der DAF, Nr. 7 8/37 vom 20. 3. 37.

24) § 1 des Gesetzes über die Beurlaubung von Angestellten und Arbeitern zum Zwecke der Leibesübungen vom 15. 2. 35, RGBl. S. 197/35.

25) RGBl. I 1938 S. 437.

Der Urlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend in der Zeit der Berufschulferien und in der Zeit eines Lagers oder einer Fahrt der Hitlerjugend zu erteilen. Er ist spätestens bis zum 31. März des folgenden Jahres zu gewähren. Die Mindestdauer des Urlaubs beträgt für Jugendliche unter sechzehn Jahre 15, für Ju- über 16 Jahre 12 Werktage. Sie erhöht sich auf 18 Werktage, wenn der Jugendliche mindestens zehn Tage an einem Lager oder einer Fahrt der Hitlerjugend teilnimmt. Maßgebend für die Urlaubsdauer ist das Alter des Jugendlichen bei Beginn des Kalenderjahres.

Neben diesem vorgeschriebenen Erholungsurlaub hat der Lehrherr dem Lehrling den gesetzlichen Urlaub zum Aufsuchen einer Stelle nach Abschluß der Lehrzeit zu gewähren[26]).

Dem Lehrherr obliegt weiter die Verpflichtung, dem Lehrling eine Vergütung zu geben. Die Vereinbarung von Lehrgeld als Vergütung für die Ausbildung, die unter anderen wirtschaftlichen Verhältnissen üblich war, ist heute nicht mehr möglich. Sie würde mit der öffentlich-rechtlichen Pflicht der Betriebe, für den Nachwuchs zu sorgen, und mit der Tatsache, daß der Lehrling an der Herstellung der Güter oder am Verkauf derselben wertvoll mitarbeitet, in Widerspruch stehen[27]). Der Lehrling arbeitet seinem jeweiligen Können entsprechend an der Herstellung und am Verkauf der Betriebserzeugnisse und anderer Artikel mit. Je weiter er in der Entwicklung seiner beruflicher Fähigkeit fortschreitet, um so wertvoller ist seine Mitarbeit an der Förderung der Betriebszwecke. In Berücksichtigung dieser Umstände ist es üblich geworden, dem Lehrling während seiner Lehrzeit eine angemessene Vergütung, eine Erziehungsbeihilfe, zu geben. Diese regelt sich, soweit Tarif- und Betriebsordnungen und das Jugendschutzgesetz[28]) keine Bestimmungen enthalten, nach den Festsetzungen im Lehrvertrag. Diese Vergütung kann auch in Naturalleistungen wie Kost und Wohnung bestehen, soll aber regelmäßig in Geld gewährt werden. Wird jedoch keine Erziehungsbeihilfe bezahlt[29]), so macht sich der Lehrherr beim Vorliegen der erforderlichen Voraussetzungen strafbar[30]).

---

26) Siehe § 629 HGB,

27) vgl. Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen, Ca 68/36 vom 21. 2. 1936 abgedr. in Deutsche Justitz 1937 S. 590.

28) § 13 des Gesetzes.

29) Das ist keine bloße Umbenennung von Lohn in Erziehungsbeitrag, wie Erdel in Schlicht. W. 1922 S. 233, I a meint, sondern ein sachlicher Unterschied, weil er aus verschiedenen Gründen und zu verschiedenen Zwecken gezahlt wird.

Kurzarbeit und Betriebsstörungen können die Lehrlingsvergütungen im gleichen Verhältnis mindern, wie das bei dem Arbeitsentgelt der Angestellten und Arbeiter möglich ist[31]. Das Reichsarbeitsgericht geht von dem Gedanken aus, daß der Lehrling hinsichtlich seines Arbeitsentgelts nicht besser und auch nicht schlechter als der Vollarbeiter gestellt werden soll. Ist der gewerbliche Lehrling der Werkstattordnung unterworfen, so wird er von jeder eingeführten Kurzarbeit betroffen[32]. Das hat zur Folge, daß zahlenmäßig die Lehrlingsentschädigung um den der verkürzten Arbeitszeit entsprechenden Anteil gesenkt wird[33]. Trotz des Rechtes auf Lohnkürzung bleibt jedoch die Verpflichtung des Lehrherrn zur Unterweisung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeit bestehen. Er wird davon nur dann befreit, wenn ihm nach Treu und Glauben die Erhaltung dieser Verpflichtung nicht mehr zugemutet werden kann[34]. Er ist in solchen Fällen aber verpflichtet, für eine anderweitige Beschäftigung des Lehrlings besorgt zu sein[35].

Nach der Beendigung des Lehrverhältnisses hat der Lehrherr dem Lehrling ein Zeugnis über die Art und Dauer der Ausbildung, über Führung und Leistung auszustellen[36]. Dieser Anspruch entsteht mit der Beendigung der Lehre, ohne Rücksicht darauf, ob diese vorzeitig ihr Ende gefunden hat, und ohne ausdrückliches Verlangen. Verläßt aber der Lehrling vor Beendigung des Lehrverhältnisses eigenmächtig seine Lehrstelle, so besteht diese Pflicht nicht; das Zeugnis hätte auch für den Lehrling keinen großen Wert, da der Lehrherr dieses Verhalten des Lehrlings im Zeugnis vermerken würde. Der Lehrherr, der die ihm zur ordnungsgemäßen Ausstellung eines Zeugnisses obliegende Pflicht verletzt, verfällt der Strafvorschrift des § 148 Ziff. 9 RGewO oder des § 82 HGB, wonach er mit einer Geldstrafe bis zu 150 RM bestraft werden kann. Darüber hinaus ist er für jeden Schaden, der aus einer Verweigerung der Ausstellung oder aus der Unrichtigkeit des Inhalts des Zeugnisses für den Lehrling erwächst, nach den Vorschriften des BGB über unerlaubte Handlungen[37] verantwortlich

30) siehe JW, 1937 S. 1071.

31) vergl. RAG vom 10. 10. 1931 und 145/1931, Bensh. Samml. Bd. 13 S. 168 und 333.

32) RAG vom 19. 9. 1931, Bensh. Samml. Bd. 13 S. 160.

33) in Das Lehrlingsrecht, von Dr. Rohlfing, Herrschild Schriftenreihe, Heft 11, 1933.

34) vgl. RAG 526/1930 vom 14. 3 1931 in ArbeitsR.S. Bd. 12 S. 256.

35) vgl. RAG 655/1939 vom 6. 6. 1931 in ArbeitsR.S. Bd. 12 S. 378.

36) §§ 80 HGB, 127 c RGewO.

37) § 823 ff BGB.

b) Die Pflichten des Lehrlings.

Besondere Bestimmungen über die Pflichten des Lehrlings enthält nur die RGewO in § 127 a, nicht aber das HGB. Lediglich aus § 72 HGB[1] sind einzelne Pflichten des Handlungslehrlings zu folgern, die sich zum größten Teil mit den im § 127 a RGewO für den Gewerbelehrling aufgestellten Vorschriften decken. Aus den Pflichten des Lehrherrn ergeben sich logischerweise Pflichten des Lehrlings, da Rechte und Pflichten des Lehrherrn mit denen des Lehrlings in den meisten Fällen korrespondieren. So ist aus der Pflicht des Lehrherrn, den Lehrling zu Treue und Fleiß, Aufmerksamkeit und gutem Betragen anzuhalten, auch die Pflicht des Lehrlings, sich diese Eigenschaften anzueignen und zu bestätigen, zu schließen.

Der Lehrherr darf von dem Lehrling andere Arbeit nur insoweit fordern, als dadurch die zu seiner Ausbildung erforderliche Zeit nicht beeinträchtigt wird.[2] Gewerbliche Lehrlinge, die im Hause des Lehrherrn Kost und Wohnung haben, dürfen in angemessener Weise zu häuslichen Diensten herangezogen werden.[3] Die Arbeitspflicht des Lehrlings ist wie jede Dienstleistungspflicht nicht unmittelbar erzwingbar,[4] dagegen ist eine Vollstreckung des Urteils, dessen Tenor auf Leistung der Dienste seitens des Lehrlings oder auf Rückkehr des Lehrlings in die Lehre lautet, nach § 887 ZPO dergestalt möglich, daß der Lehrherr vom Prozeßgericht erster Instanz ermächtigt wird, sich die Dienste auf Kosten des Lehrlings durch einen Dritten leisten zu lassen. Eine Ausnahme ist für gewerbliche Lehrlinge vorgesehen. Ihre Dienstpflicht kann durch polizeiliche Strafen, durch Haft und sogar durch zwangsweise Zurückführung zur Betriebsstätte herbeigeführt werden. Der Lehrherr kann aber den Anspruch auf Rückkehr des Lehrlings nur geltend machen, wenn der Lehrvertrag schriftlich abgeschlossen ist.[5]

Der Lehrling ist verpflichtet, in der ihm vom Lehrherrn vorgeschriebenen Arbeitszeit Arbeit zu leisten. Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf acht Stunden, ihre Wochenarbeitszeit achtund-

1) Die Bestimmung des § 72 HGB ist in § 77 HGB vorbehaltlich der gesetzlichen Vorschrift über die Probezeit für anwendbar erklärt. Siehe auch Könige, Komm. zum HGB Anm. 4 zu § 76 HGB.
2) §§ 127 Abs. 2 RGewO, 76 Abs. 3 HGB.
3) § 127 Abs. 2 RGewO.
4) § 888 ZPO.
5) § 127 d RGewO.

vierzig Stunden nicht überschreiten.[6] Das Gewerbeaufsichtsamt kann eine Ueberschreitung der nach §§ 7, 9, 10 und 12 des Jugendschutzgesetzes[7] zulässigen Dauer der Arbeitszeit für Jugendliche über sechzehn Jahre bis zu zehn Stunden täglich und vierundfünfzig Stunden wöchentlich zulassen, wenn in der Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbereitsbereitschaft fällt und aus diesem Grunde die Arbeitszeit für die erwachsenen Gefolgschaftsmitglieder verlängert ist oder wenn aus dringenden Gründen des Gemeinwohls, insbesondere zur Ausbildung der Jugendlichen, Mehrarbeit erforderlich ist.[8]

Die Entwicklung der Lehrlingsausbildung in den letzten Jahrzehnten.

Seit Jahrzehnten beschäftigt die Frage der Lehrlingsausbildung in Handwerk und Industrie die berufenen Kräfte.

In früheren Zeiten und insbesondere in der Systemzeit hatte die Jugend das Bestreben, möglichst bald auf eigenen Füßen zu stehen, um Geld zu verdienen. Der Erwerbswillen im Gegensatz zum Berufswillen war vorherrschend. Gefördert wurde dieser Erwerbswille noch dadurch, daß viele Eltern damals nicht in der Lage waren, wirtschaftliche Opfer für die berufliche Ausbildung ihrer Kinder zu erbringen. Die jungen Menschen traten in den Lebensberuf, bei dem nicht innere Neigung, Freunde an der Lebensaufgabe, sondern ganz allein der Lohn, das baldige Verdienen, sowie das Unabhängigsein, das Verlockende bildete. Für Volk und Staat ist heute die volkswirtschaftlich wichtigste Frage: Wie wird die Jugend als Stütze unseres Volkes zum denkenden Berufsarbeiter erzogen und welche gesetzlichen Ausbildungsmöglichkeiten sind heute vorhanden?

Die meisten Lehrlinge werden in der sogenannten Meisterlehre herangebildet. Diese zerfällt in drei Ausbildungsstadien und zwar:

1. die Meisterlehre und die nicht berufliche Fortbildungsschule,[1]

6) siehe das Gesetz über die Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen vom 30. April 1938, (RGBl 1938, S. 437 ff) §§ 3, 7.

7) RGBl I 1938, S. 437.

8) § 11 des Jugendgesetzes, siehe aber §§ 16 ff des Gesetzes.

1) Vgl. die Berufs- und Fachschulen in ihrem Verhältnis zur Wirtschaft von Walter Pipke in Deutsche Wirtschaftszeitung Nr. 3 S. 77 ff. vom 20. Januar 1938

2. die Meisterlehre und die Berufsschule,
3. die Meisterlehre und die Ergänzung derselben in den Lehrwerkstätten.

Die einfachste Ausbildungsart des Lehrlings ist die Meisterlehre und die nicht berufliche Fortbildungsschule. Diese Ausbildungsart war vor dem Kriege fast ausschließlich die Regel und ist heute noch auf Dörfern und in kleineren Städten der Brauch.

An die Stelle der allgemeinen Fortbildungsschule tritt heute die Berufsschule. Solche Fachschulen bestehen bis jetzt nur in Städten und größeren Gemeinden. Es mehren sich aber jetzt die Fälle, daß sich Gemeinden eines Bezirks zu einem Schulverband zusammenschließen und eine Bezirksfachschule errichten. Auf diese Weise ist auch den Lehrlingen der kleineren Gemeinden, die für sich keine Fachschule hätten errichten können, der Besuch einer Fachschule möglich. Kleine Gemeinden, die nicht einem solchen Schulverband angehören, haben vielfach an Stelle einer Berufsschule eine gewerbliche Fortbildungsschule. Diese hat sich allmählich aus der allgemeinen Fortbildungsschule herausentwickelt, sich aber in den letzten fünfundzwanzig Jahren fast ganz von ihr getrennt. Doch ist sie mit dieser niemals auf gleiche Stufe zu stellen. Ihr Unterrichtsziel ist viel bescheidener. Zwar will die Fortbildungsschule wie die Fachschule mit Berücksichtigung der beruflichen Ausbildung den Schüler zu einem körperlich, sittlich und beruflich tüchtigen Menschen heranbilden, doch kann sie niemals die Lehrziele der Fachschule erreichen. Dies ist der Fortbildungsschule unmöglich, da ihre Schüler, die vorher eine Landfortbildungsschule durchlaufen haben, meist sehr dürftige Allgemeinkenntnisse aufweisen und dieselben erst erweitert werden müssen. Auch ist die Anzahl der Unterrichtsfächer von denen der Fachschule verschieden. Der wesentliche Unterschied zwischen Fortbildungsschule und Fachschule liegt in dem verschiedenartigen Lehrerpersonal. Während die Fachschule eigens für sie ausgebildete Lehrkräfte hat, die eine theoretische Aus- und Durchbildung erfahren haben, wird in der Fortbildungsschule der Unterricht meist nebenamtlich von Volksschullehrern erteilt. Da jedoch in jeder Schule Verlauf und Güte des Unterrichts von den Lehrkräften wesentlich bestimmt wird, wird eine mangelhafte Ausbildung der Fortbildungsschullehrer immer ein Nachteil für das Fortbildungsschulwesen, ihrer Ziele und Aufgaben sein.

Während sich der Unterricht der Fortbildungsschule nur auf wöchentlich acht Stunden erstreckt und nur dazu dient, die Allgemeinbildung zu heben, hat die Fachschule wesentlich andere Lehrfächer: Religion, Deutsch, Rechnen, Geometrie und Kostenberechnung, Freihandzeichnen, Geschäftsaufsatz und Buchführung, Materiallehre, technischer Fachunterricht und Staatsbürgerkunde. Die Fachschule hat entweder für jedes Handwerk, auch für Handlungslehrlinge eigene Klassen, oder aber es werden — was meistens in kleineren Städten der Fall ist — verwandte Berufe zusammengefaßt, um dadurch Unterhaltungskosten der Schule zu sparen.

In Anbetracht der großen Bedeutung der Handwerkerlehre hat auch der Staat an deren Vollkommenheit ein lebhaftes Interesse. Darum hat es der Staat als seine Aufgabe und Pflicht erachtet, die Handwerkerlehre vor jedem weiteren Verfall zu bewahren, sie nach Möglichkeit zu stützen und zu fördern. Zu diesem Zweck hat er Institutionen geschaffen, durch welche die Meisterlehre fruchtbringender gestaltet werden soll. Eine derartige Errichtung sind die Lehrwerkstätten. Diese sind eigens eingerichtete praktische Lehranstalten, in welchen besonders gut qualifizierte Lehrmeister für die praktische Ausbildung der Schüler sorgen und diese Gelegenheit finden, systematisch und in richtiger Methode in allen in ihr Fach einschlagenden, wesentlichen Arbeiten praktisch unterrichtet zu werden"[2]). Die Schulung des Lehrlings muß eine systematische sein; sie muß sich vom Kleinen bis zum Großen fortbewegen. Wie gerne möchte so mancher Meister seinem Lehrling etwas Ordentliches beibringen! Wo soll er aber die geeignete Arbeit für ihn herbringen? Die einfachsten Arbeiten, an welchen der Lehrling vorerst lernen könnte, hat meist die Maschine an sich gerissen. Heute braucht sich der Meister mit dieser Frage nicht mehr zu beschäftigen. Der Lehrling wird in die DAF.-Werkstätten geschickt, die schon in großer Anzahl vorhanden sind. Der Unterricht kann dort planmäßiger gestaltet werden als bei der Meisterlehre. Der theoretische Unterricht steht hier in engster Wechselbeziehung mit der praktischen Ausbildung. Nicht was der Tag an Arbeit bringt, sondern was planmäßig erforderlich ist, muß geleistet werden. Hiebei soll nicht gesagt sein, daß der Handwerksmeister nicht einen tüchtigen Facharbeiter heranbilden kann, sondern in Verbindung mit der Mei-

2) Schönberg, Grundbuch der polit. Oekomonie, 4. Aufl. Tübingen 1896 S. 686

sterlehre soll der Lehrling in den Lehrwerkstätten zu einem Facharbeiter herangebildet werden, der Freude an seinem Beruf hat.

Auch die Industrie bildet Lehrlinge aus.

Lange Zeit kümmerte sich die Industrie in keiner Weise um die Schulung ihres Nachwuchses. Ihr Interesse an einer besonderen fachlichen Ausbildung der künftigen Arbeitskräfte war zu gering, um sich ihr zu widmen. Noch im Jahre 1894 stellte Paul Scheven fest, „daß die industriellen Betriebe, abgesehen von den allgrößten Unternehmen wenig Neigung empfinden durch besondere Einrichtungen eine rationelle Lehrlingsausbildung zu fördern."[3] Paul Scheven sagt weiter, daß bis um 1880 herum die Fabrikindustrie Deutschlands, vielleicht mit Ausnahme der keramischen Industrien, eine einheitliche Lehre für die von ihr benötigten qualifizierten Arbeiter überhaupt nicht kannte, sondern diese Hilfskräfte einfach dem Handwerk entnahm.

Die Gründe, warum die Industrie ihre Lehrlinge aus dem Handwerk nahm, sind teils auf technisch-organisatorische, teils auf wirtschaftliche Momente, zurückzuführen.

Ursprünglich schien der industrielle Betrieb für seine Lehrlingsausbildung nicht geeignet. Im Gegensatz zum Handwerk war hier die Arbeitszerlegung besonders weit vorgeschritten. Da die Maschine vorherrschend ist, wurde die menschliche Arbeit im industriellen Betrieb ausgesprochene Teilarbeit. Eine Lehrlingserziehung mußte unter diesem Gesichtspunkte notwendig hemmend wirken.

In wirtschaftlicher Hinsicht bildeten die Kosten, die mit der eigenen Lehrlingserziehung verbunden sind, ein weiteres Hindernis für die eigene Nachwuchsschulung. Es war die Gefahr vorhanden, daß die ausgebildeten Facharbeiter nach der Lehre ihren Betrieb wechselten und durch die besondere Ausbildung, die sie genossen hatten, die Konkurrenzbetriebe stärkten.

Auch rechtliche Erwägungen bewogen die Industrie, auf eine besondere Schulung ihres Nachwuchses zu verzichten. Für Handwerkerlehrlinge waren in der RGewO mannigfache besondere Vorschriften und Schutzbestimmungen vorhanden, die zur Ordnung des Betriebes Berücksichtigung verlangten. Diese Vorschriften wurden in der Industrie als lästige Störung gefunden, und dies umsomehr, als das Angebot von Arbeitskräften, die nach abgelegter Gesellenprüfung oder auch schon vorher in die Industrie

3) Paul Scheven, a.a.O. S. 434.

übergingen, sehr groß war, und sich deshalb die Industrie keine Sorge um die Ausbildung des Nachwuchses zu machen brauchte.

Erst um die Jahrhundertwende ging die Industrie dazu über, die Schulung ihres Arbeiternachwuchses selbst in die Hand zu nehmen. Es zeigt sich, daß der industrielle Betrieb ihm eigentümliche Anforderungen an die Arbeiter stellte. Die Industrie hat durch die Einführung der Arbeitsteilung und durch die allmähliche Spezialisierung der einzelnen Betriebe immer mehr die handwerksmäßige Betriebsweise verlassen, sodaß die Uebernahme der Handwerker in die Industrie immer ungünstiger wurde. Diese waren den gesteigerten Anforderungen der Industrie nicht mehr gewachsen, die Handwerker, die in ihrer Lehrzeit eine vielseitige Ausbildung in ihrem Berufe erfahren haben, mußten meistenteils trotzdem noch eine zusätzliche Ausbildung erhalten oder gar umlernen, um überhaupt für den Betrieb eine vollwertige Arbeitskraft zu werden. So wurde die Industrie vor die Notwendigkeit gestellt, sich selbst mit der Ausbildung ihrer Facharbeiter zu befassen, um auf diesem Wege sich einen zuverlässigen Arbeiterstamm heranzubilden. Infolge vieler Schwierigkeiten, die sich der Industrie in der Lehrlingsausbildung in den Weg stellten, zögerte die Industrie lange, die Lehrlingsausbildung in eigene Regie zu nehmen. Man befürchtete, daß die Ausbildung der Lehrlinge Hemmungen und Störungen in den ganzen Arbeitsprozeß bringe, sodaß sie nur Schaden und eine Belastung für den Betrieb bedeute. Andererseits hielt man in einem Betrieb, bei dem alle Arbeit mechanisiert ist, eine individuelle und vollständige Ausbildung, wie die der Lehrlinge es erfordert, für unmöglich. Die Lehrlingsausbildung der Industrie erschien sehr unökonomisch und unrentabel. Stehen denn auch die Vorteile, die dem Betrieb durch eigene Lehrlingsausbildung zuteil werden, im entsprechenden Verhältnis zu dem Kostenaufwand, mit dem dieselbe verbunden ist? So fragte sich die Industrie. Auch hatte man die Besorgnis, die Aufwendungen der Unternehmer seien infolge Abwanderungen der ausgelernten Lehrlinge in andere Betriebe umsonst. Alle diese Bedenken wurden jedoch nach den ersten Anfängen eigener Lehrlingsausbildung in der Industrie zerstreut. Der Lehrling ließ sich auf verschiedene Weise und ohne Schwierigkeit in den Gesamtbetrieb einordnen. Wohl wird sich die Lehrlingsausbildung in der Industrie nicht auf alle Teile des Handwerks erstrecken, sie wird durch die Spezialisierung der Betriebe auch immer mehr oder weniger spezialisiert sein. Doch wird gerade innerhalb dieser Spezialisierung den Lehr-

lingen eine besondere intensive und vollständige Ausbildung vermittelt. Die erheblichen Unkosten der eigenen Lehrlingsausbildung werden gedeckt, sei es, daß der Lehrling während der Lehre schon einen Nutzen bringt oder erst nach der Lehre, wenn er als Qualitätsarbeiter im Betriebe tätig ist.

In der Regel geht die praktische Ausbildung des Industrielehrlings so vor sich, daß die erste Hälfte in den Lehrwerkstätten der Fabriken, die letzte Hälfte in den Betriebswerkstätten stattfindet. Diese Art der Ausbildung hat sich besonders nach dem Kriege herausgebildet. Die ganze Ausbildung des Industrielehrlings überwacht, wie bei der Meisterlehre, die Deutsche Arbeitsfront, die gemeinschaftlich mit der Hitlerjugend für die Betreuung der schaffenden Deutschen Jugend arbeitet.[4])

Das Vorrecht der Partei in Erziehung und Führung des Lehrlings und Pläne für die Ausbildung der Lehrlinge.

Der Nationalsozialismus überwacht das ganze Denken und Handeln eines jeden deutschen Menschen. Auch in der Einstellung zum Lehrling und damit im Lehrlingsrecht hat ein neues Denken Platz gegriffen. Im Zuge der Neuformung des Deutschen Menschen muß sich auch eine Neuordnung des gesamten Lehrlingswesens in jeder Hinsicht ergeben. Unser Führer selbst sagte: „Wir wollen unsere Jugend wieder hineinführen in das herrliche Reich unserer Vergangenheit, in das Wirken und Schaffen unserer Vorfahren. Demütig soll sie sich beugen, denen, die vor uns lebten und schufen, arbeiteten und wirkten, auf daß wir heute leben können“[1]). Der deutsche Staat ist auf eine gesunde und leistungsfähige Jugend bedacht. Deshalb läßt der Nationalsozialismus dem jungen Menschen seinen Schutz zu teil werden. Die Partei schafft eine einheitliche Regelung sowohl der fachlichen wie der politischen Ausbildung des Lehrlings. Der junge Mensch ist nicht mehr wie früher als Objekt staatlicher Wohlfahrtsfürsorge anzusehen, nicht als kleiner Erwachsener, sondern die Partei ist sich bewußt, daß der Jugendliche mithelfen muß, die Zukunft Deutschlands zu garantieren. Daher ist es erforderlich, ihm eine Ausbildung angedeihen zu lassen, die ihm eine volle Entfaltung aller seiner Kräfte ermöglicht.

4) Angriff, Nr. 216/34 vom 25. Oktober 1934.
1) Handwerkliche Feierstunden, herausgegeben von der DAF 1937. S. 11

Der DAF ist laut Verfügung des Führers vom 24. Oktober 1934[2] die Berufserziehung übertragen worden. Daraus folgernd hat der Jugendführer des Deutschen Reiches auf Grund des Staatsjugendgesetzes die Berufserziehung der deutschen Jugend der DAF überantwortet. Die DAF hat es sich zur Pflicht gemacht, die Lehrlinge zu tüchtigen Facharbeitern heranzubilden[3], um das Anwachsen der Ungelernten in den einzelnen Berufen und Sparten zu unterbinden und jugendliche Kräfte als vollwertige Facharbeiter der deutschen Wirtschaft zuzuführen.

Reichsorganisationsleiter Dr. Ley arbeitet schon seit langem für die Bewegung an den Aufgaben der Schulung der Lehrlinge. Aus einem Gespräch Dr. Leys mit dem Hauptschriftleiter des „Angriff" kann man einiges erfahren, wie er die Schulung gestaltet sehen will[4]. Dr. Ley spricht davon, daß die Volksschulzeit sinnvoll verkürzt werden soll, sodaß ein allmählicher Uebergang von der Schule in den Beruf erfolgt und die Berufsberatung und Berufsfindung unter der betreuenden Hand von HJ und DAF geschehen soll. Des weiteren macht Dr. Ley begrüßenswerte Vorschläge. „Bereits im 7. Schuljahr beginnt die Berufserziehung. In den Schulen werden Werkstätten errichtet, an denen örtliche Handwerksmeister und Kaufleute mitwirken. Hier wird der Schüler an die beiden Grundstoffe Holz und Eisen herangebracht. Wir nennen das die Robinsonklasse. Hier zeigt sich, ob einer mehr zur grübelnden, bastelnden, feinmechanischen Arbeit neigt oder mehr zur harten, disziplinierten Handarbeit, die sich am Eisen auswirken soll, oder ob er kaufmännische Fähigkeiten entwickelt. In dieser Klasse findet die Berufsberatung statt.

Das nächste, das 8. Schuljahr, ist das erste Jahr der Berufslehre. Dem Lehrherrn wird ein Schüler zugeteilt. Der theoretische Unterricht in der Schule läuft weiter und der Lehrherr behält die Aufsicht über die Schüler. Er wird etwa ein bis zwei Stunden theoretischen Unterricht geben, wie er für den schaffenden Menschen nützlich ist. Z. B. kaufmännisches Rechnen, Schreiben von Geschäftsbriefen, Anlegung einer einfachen Buchhaltung, Kalkulation, Materialberechnung usw. In der Gemeinschaftswerkstatt wird außerdem wöchentlich ein paar Stunden gearbeitet.

2) Angriff, Nr. 216/34 vom 25. Oktober 1934.
3) siehe Würzburger Generalanzeiger vom 21. Mai 1937, Nr. 121/37.
4) siehe Angriff Nr. 38 vom 14. II. 1937.

Im dritten Jahr kommt der junge Mensch ganz zu seinem Lehrherrn und das vierte Jahr sieht ihn in den Werkstätten der DAF, des Handwerks oder der Industrie, wo das gewonnene Können noch erweitert wird.

Man erkennt aus den Worten Dr. Leys, daß der Staat den jungen Menschen nicht mehr aus der Hand gibt und seine Ausbildung zum tüchtigen Facharbeiter leitet und beobachtet zum Wohle des Staates und somit des Volkes. Der Lehrherr spielt die Rolle eines „Vollzugsorgans" nach dem ihm vom Staat vorgeschriebenen Grundlinien. Freilich sind es nur Pläne, die Dr. Ley gemacht hat, aber diese Vorschläge müssen Wirklichkeit werden, denn dadurch wird der heute noch häufig vorkommende Berufswechsel des Lehrlings auf ein Minimum herabgedrückt werden können. Dr. Ley vertritt die Anschauung, daß der Schüler systematisch zu dem Berufe hingeführt werden muß, für den er die erforderliche Eignung besitzt.[5] Von der richtigen Lösung dieser Aufgabe hängt nicht nur das Wohl, sondern auch Bestand und Zukunft des gesamten Deutschen Volkes ab.

Dauer, Probezeit und Beendigung des Lehrverhältnisses.

Sein natürliches Ende findet das Lehrverhältnis mit der Erreichung seines Zweckes, mit dem Ablauf der Lehrzeit.

Damit auch tatsächlich das Ziel einer vollständigen, geregelten Ausbildung erreicht wird, muß das Lehrverhältnis eine bestimmte Dauer haben. Auch die übrigen, das Wesen des Lehrverhältnisses bestimmenden Grundgedanken erfordern eine Festlegung der Lehrzeit. Beide Vertragsteile erscheinen schutzbedürftig. Der Lehrling soll gegen Ausbeutung durch Hinauszögerung der Ausbildung seitens des Lehrherrn gesichert werden. Auf der anderen Seite soll der Lehrherr nicht Gefahr laufen, daß der Lehrling dann den Betrieb verläßt, wenn seine Leistungen die zuerst aufgewandten Mühen und Kosten zu überwiegen beginnen. Der Erziehungs- und Fürsorgegedanke erfordert eine Festigkeit des Verhältnisses, die bei der Unbestimmtheit seiner Dauer nur schwer herzustellen wäre.

5) siehe auch Angriff vom 22. Oktober 1936. Nr. 213/36. vgl. dazu Gesetz über Arbeitsvermittlung, Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung vom 5. 11. 1935 mit Aenderungen vom 19. 3. 1936 u. die VO. vom 4. 4. 1938 i m R Arb. Bl.

Für die Dauer des Lehrverhältnisses ist der Lehrvertrag maßgebend. Beim Lehrvertrag des Handlungslehrlings ist zum ordnungsmäßigen Abschluß die Festsetzung der Lehrzeit nicht unumgänglich nötig; wenn dies unterlassen worden ist, dann sind für die Dauer der Lehrzeit die örtlichen Verordnungen oder der Ortsgebrauch entscheidend.[1] Unter der „örtlichen Verordnung" ist das Sonderrecht des Ortes zu verstehen. „Ortsgebrauch" ist Handelsusance, also auch die für die Auslegung von Rechtshandlungen im kaufmännischen Leben maßgebliche örtliche Verkehrssitte, nicht bloß Gewohnheitsrecht.[2] Beim Vertrag des Gewerbelehrlings dagegen gehört zum unbedingt notwendigen Inhalt die Angabe der Dauer der Lehrzeit.[3] Die Dauer der Lehrzeit beträgt für Handwerkslehrlinge nach § 130 a RGewO in der Regel drei, höchstens aber vier Jahre. Vier Jahre gelten als Höchstlehrzeit ohne Rücksicht darauf, ob diese Zeit zur Ausbildung voll ausgenutzt werden kann oder nicht. Sie gilt also auch dann als Höchstlehrzeit, wenn etwa ein Teil der Lehrzeit wegen Krankheit des Lehrlings zur Ausbildung nicht verwandt werden konnte. Die Fassung „Zeitraum von vier Jahren" läßt erkennen, daß damit der seit dem Beginn der Lehre laufende Zeitabschnitt gemeint ist, und nicht eine Zusammenzählung der Zeiten wirklicher Tätigkeit. Diese Auffassung ergibt sich aus der Begründung des Gesetzes vom 26. Februar 1897, durch den der § 130 a in die RGewO eingefügt wurde. „Die Dauer der Lehrzeit ist unter Berücksichtigung der Art des Gewerbes so bemessen worden, daß sie ausreicht, um den Lehrling unter normalen Verhältnissen die gründliche Erlernung des Gewerbes zu ermöglichen. Andererseits durfte dem Bestreben, die Arbeitskraft des bereits genügend ausgebildeten Lehrlings möglichst lange auszunutzen, nicht Vorschub geleistet werden".[4] Deshalb ist auch eine im Lehrvertrag vereinbarte Verlängerung für die durch Krankheit ausgefallene Lehrzeit nicht rechtsverbindlich, soweit durch das Nachlernen die Gesamtdauer von vier Jahren überschritten wird. Wird auf Grund einer solchen Bestimmung die Lehrzeit über die vier Jahre hinaus fortgesetzt, so hat der Lehrling nach Ablauf der vier Jahre Anspruch auf den Gesellenlohn.[5]

---

1) § 77 Abs. 1 HGB
2) vgl. § 346 HGB
3) § 126 b RGowO.
4) vgl. Rohrscheid a.a.O. Bd. II S. 316.
5) siehe RAG 379/29 vom 22. 1. 1930.

Kürzere Lehrzeiten als drei Jahre sind im allgemeinen nicht zulässig. Nur mit Genehmigung der zuständigen Handels- oder Handwerkerkammer kann die Lehrzeit unter die Normaldauer abgekürzt werden. Im allgemeinen wird aber im voraus die Vereinbarung einer kürzeren Lehrzeit nicht zugelassen. Eine Abkürzung derselben erfolgt vielmehr in der Regel erst auf einen späteren Antrag hin. Eine verkürzte Lehrzeit dürfte meistens dann am Platze sein, wenn ein Lehrling aus einem anderen Berufe kommt, gute Vorbildung besitzt oder über dem Durchschnittsalter der anderen Lehrlinge steht.[6]

Wird ein Lehrvertrag geschlossen, für den bis jetzt noch keine gesetzliche Regelung getroffen worden ist, so entscheidet die Angemessenheit, wie sich dies aus entsprechender Anwendung des § 59 HGB und des § 315 BGB ergibt,[7] demgemäß kann bei Unbilligkeit oder Verzögerung die Bestimmung der Dauer des Lehrverhältnisses durch Urteil getroffen werden. Verträge, durch die eine allzulange Lehrzeit bestimmt wird, unterliegen der in § 624 BGB gesetzten Grenze. Sie können auch unter Umständen unsittlich und schon deshalb ungültig sein.[8]

Mit dem Ablauf der Vertragsdauer erlischt das Lehrverhältnis,[9] ohne daß eine besondere Erklärung erforderlich ist.[10]

Eine stillschweigende Verlängerung der Lehre ist bei einer Weiterbeschäftigung nicht anzunehmen, da dann wieder eine unbestimmte Vertragsdauer vorliegen würde; in solchen Fällen ist jedenfalls bei Kenntnis vom Zeitablauf anzunehmen, daß eine stillschweigende Weiterbeschäftigung als Angestellter oder Geselle erfolgen soll,[11] denn § 625 BGB kann hier keine Anwendung finden.

Ein Recht zur Kündigung des Lehrvertrages wird beiden Parteien während der Probezeit gewährt. Eine solche Probezeit ist sowohl bei gewerblichen wie bei kaufmännischen Lehrlingen zwingend vorgeschrieben und beträgt mindestens vier Wochen (für kaufmännische Lehrlinge einen Monat) und höchstens drei Monate.[12] Die Probezeit hat den Zweck, dem Lehrherrn Gelegenheit zu geben, den Lehrling nach Fähigkeiten und Verhalten zu prüfen und sich

6) Staub a.a.O. Einl. zu § 77 HGB.

7) Horrwitz, Das Recht der Generalversammlungen der AG und KGaA Berlin 1913, S. 169.

8) Horrwitz, a. a. O. S. 169.

9) § 620 BGB.

10) vgl. Kaskel-Dersch S. 254, Hueck-Nipperdey S. 405, Epner, Die rechtliche Stellung des Handlungslehrlings, Diss. Heidelberg 1930, S. 46.

11) Staub a. a. O. § 77 Anm. 4 HGB.

12) § 127 b Abs. 1 RGewO, § 77 Abs. 1 HGB, vgl. auch die Begründung der Novelle von 1878 bei Landmann § 127 b RGewO.

zu entscheiden, ob er ihn behalten will oder nicht, insbesondere ob er glaubt, daß der Lehrling seine Pflichten gewissenhaft erfüllt und ein tüchtiger Mensch in seinem Beruf wird. Auch der Lehrling soll sich während dieser Zeit schlüssig werden, ob ihm der erwählte Beruf und ebenso die Ausbildung durch seinen Lehrherrn zusagt. Die Herabsetzung der Probezeit unter einem Monat bzw. vier Wochen, sowie die Ausdehnung auf mehr als drei Monate, ist unzulässig und macht den ganzen Vertrag nichtig, wenn nicht anzunehmen ist, daß er auch ohne die Vereinbarung geschlossen sein würde.[13] Alsdann tritt die gesetzliche Frist von einem Monat ein, was durchweg angenommen werden kann.[14] Für die Berechnung der Fristen sind die allgemeinen Vorschriften der §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 und 3 BGB maßgebend.

Unzulässig ist ferner die Vereinbarung einer neuen Probezeit, während noch die erste läuft, soweit insgesamt drei Monate überschritten werden, da darin eine Umgehung des Gesetzes liegen würde. In die Dauer der Lehrzeit ist die Probezeit mit eingeschlossen, denn der Ausdruck „Lehrzeit" wird im Gesetz unter Einschluß der Probezeit gebraucht.

Nicht nur innerhalb der Probezeit kann das Lehrverhältnis aufgelöst werden, sondern auch dann, wenn der Lehrling zu einem anderen Gewerbe oder Beruf übergehen will[15]. Die Berufswechselerklärung des Handlungs- wie des gewerblichen Lehrlings, die schriftlich sein muß, beendigt das Lehrverhältnis und zwar das gewerbliche[16] nach Ablauf von vier Wochen, das kaufmännische[17] nach Ablauf von einem Monat.

Bestritten ist, was man unter einem „anderen Beruf oder anderem Gewerbe" verstehen soll. Diese Frage ist insbesondere von Wichtigkeit beim Berufswechsel des kaufmännischen Lehrlings. Während sich die einen unter anderem auf § 78 Abs. 2 HGB berufen und behaupten, daß unter einem anderen Berufe ein solcher gemeint sei, der kein Handelsgewerbe sei[18], stehen die anderen auf dem Standpunkt, daß diejenigen, die den Wortlaut des Gesetzes zu eng auslegen mit den tatsächlichen Lebenserfahrungen nicht im Einklang stehen. Gerade in der Jetztzeit will man Facharbeiter heranbilden und man scheidet daher die einzelnen Berufe mehr

13) Landmann a. a. O. § 127 b Anm. 2 RGewO. § 139 BGB.
14) Harnapp, a. a. O. S. 10
15) §§ 127 e RGewO, 78 HGB.
16) § 127 e RGewO.
17) § 78 Abs. 1 HGB.
18) siehe Gordan, a. a. O. S. 47.

denn zuvor[19]). Allerdings würde es zuweit gehen, würde man schon einen Berufswechsel annehmen, wenn z. B. ein kaufmännischer Lehrling, der in einem Warenhaus seine erste Ausbildung bekam, in einem Spezialgeschäft seine Lehre beendigen würde. Jedenfalls ist die Ansicht des jüdischen Kommentars Düringer-Hachenburg nicht zu billigen, die Berufswechsel, nur dann annehmen, wenn der Lehrling seinen gewählten Beruf nicht lediglich aus in seinem Willen oder Neigungen liegenden Gründen aufgegeben hat, so z. B. dann, wenn der Lehrling bei einem Schlosser eingetreten ist und infolge einer Verletzung die Erlernung des Schlossergewerbes aufgeben mußte und zur kaufmännischen Ausbildung zurückkehrte. Berufswechsel liegt vor, wenn der Lehrling in ein seinem gewählten Beruf nicht artverwandtem Gewerbe oder Geschäft wechselt. Bei einem Berufswechsel darf der gewerbliche Lehrling in den folgenden neun Monaten in demselben Gewerbe von einem anderen Arbeitgeber ohne Zustimmung des früheren Lehrherrn nicht beschäftigt werden[20]). Ein kaufmännischer Lehrling hat in solchem Fall seinem Lehrherrn den durch die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses entstandenen Schaden zu ersetzen. Derjenige, der ihn innerhalb der neun Monate als Handlungsgehilfe eingestellt hat, haftet ebenfalls für den Schaden mit[21]).

Nach Ablauf der Probezeit kann der gewerbliche Lehrvertrag aus den in § 127 b RGewO niedergelegten Gründen fristlos gekündigt werden. Bestritten ist, ob die Aufzählung der Entlassungsgründe in der RGewO erschöpfend geregelt ist. Auch andere Gründe können für eine fristlose Entlassung im gewerblichen Lehrvertrag vereinbart werden. Das ergibt sich einmal daraus, daß die Kündigungsgründe des § 127 b Abs. 2 und Abs. 3 Ziff. 2 RGewO ganz allgemein gefaßt sind und deshalb eine nähere Bestimmung im Lehrvertrag zweckmäßig sein kann, dann aber auch daraus, daß § 126 b Ziffer 4 ausdrücklich von den gesetzlichen und sonstigen Voraussetzungen spricht, unter welchen die einseitige Auflösung des Vertrages zulässig ist[22]). Zu bemerken ist, daß die RGewO im

---

19) siehe Anordnung vom 11. II. 1937, abgedruckt im Völk. Beobachter Nr. 7/37. Es wurden in der Süßwarenindustrie vier neue Berufe geschaffen und zwar in die des Bonbonkochers, des Schokoladenmachers, des Konfektmachers und des Zuckerbäckers.

20) § 127 e und § 148 Abs. 1 Ziff. 10 RGewO.

21) § 78 Abs. 2 HGB.

22) vgl. Hueck-Nipperdey, a. a. O. S. 355.

Gegensatz zu den im Handelsgesetzbuch niedergelegten Bestimmungen[23]) nicht schlechthin jeden wichtigen Grund zur Auflösung des Lehrverhältnisses genügen läßt.

Eine Vereinbarung weiterer Gründe für eine fristlose Auflösung des Lehrvertrages, als sie § 127 b RGewO vorsieht, ist dann allerdings nicht möglich, wenn für den fraglichen Betrieb des Lehrherrn eine Betriebsordnung besteht und diese einen weiteren Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht enthält.

Sonstige Gründe für die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses.

Der Tod des Lehrherrn ist ein absoluter Grund für den Austritt des Lehrlings oder für seine Entlassung aus der Lehre. Die Gewerbeordnung hat diese Rechtsfolge besonders hervorgehoben, während das Handelsgesetzbuch hierüber nichts sagt[1]). Allein auch im Handelsrecht ist selbstverständlich mit dem Ende der natürlichen Existenz des Lehrlings auch dessen Verhältnis zu seinem Lehrherrn aufgehoben, da es sich dabei um ein höchst persönliches Verhältnis handelt.

Für den Fall des Todes des Lehrherrn sehen § 77 Abs. 4 HGB und § 127 b Abs. 4 RGewO eine Lösungsmöglichkeit des Lehrvertrages vor. Diese Vorschriften räumen sowohl dem Lehrling, als auch dem in die Rechte und Pflichten des Lehrherrn Eintretenden eine Lösungsmöglichkeit ein. Die Notwendigkeit der Befugnis zur vorzeitigen Beendigung folgt aus dem persönlichen Band, das den Lehrherrn und den Lehrling verbinden soll, und das durch den Tod des einen Vertragspartners zerrissen ist. Die Frage, ob zwischen dem Lehrherrn und dem neuen Lehrherrn ein Vertrauensverhältnis herstellen läßt, kann nur von den Parteien selbst nach subjektiven Gesichtspunkten entschieden werden, sodaß es objektiv, auf die Fortsetzung der Lehre nicht ankommt. Die Bestimmung des § 71 Abs. 1 HGB, „sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen," erscheint hier nicht anwendbar. Innerhalb einer gesetzlichen Frist von einem Monat[2]) bzw. vier Wochen[3]) kann das Lehrverhältnis

23) Siehe LAG Görlitz 6/5 S. 164/28 vom 14. 2. 1929; v. Landmann, Anm. 3 zu § 127 b RGewO.

1) § 127 b Abs. 4 RGewO.

2) Beim Handelslehrling.

3) beim gewerblichen Lehrling.

ohne weiteres gelöst werden. Ein Hinzutreten weiterer Gründe ist nicht notwendig, ebenso wie es auf den wahren Grund der Kündigung nicht ankommt. Der Tod des Lehrherrn erscheint als ein Umstand, der sowohl der an seine Stelle tretenden Person als auch dem Lehrling ein außerordentliches Kündigungsrecht gibt. Die Kündigung des Lehrlings muß dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings zugehen wenn der Lehrling nicht volljährig ist. Wird die Erklärung innerhalb der vorgeschriebenen Zeit abgegeben, so ist eine tatsächliche Weiterbeschäftigung des Lehrlings über die vier Wochen bzw. eines Monats hinaus unerheblich[4]. Die Erklärung über die Aufhebung des Lehrverhältnisses ist an keine Form gebunden, sie kann also mündlich erfolgen[5].

Es fragt sich, inwieweit die Bestimmungen der §§ 127 b Abs.4 RGewO und § 77 Abs. 4 HGB auf diejenigen Fälle ausdehnbar erscheinen, in denen als der eigentliche Lehrherr nicht eine physische Person, sondern eine Personengemeinschaft oder eine Kapitalgesellschaft erscheint. Entscheidend ist, inwieweit in jedem Fall das Vertrauensverhältnis gestört erscheinen kann. Es kommt also einzig allein auf die Tätigkeit des Verstorbenen in Beziehung zur Lehrlingsausbildung an[6]. Wechselt der Betriebsinhaber auf Grund eines Rechtsgeschäftes unter Lebenden, so tritt der neue Betriebsinhaber nur dann in den Lehrvertrag ein, wenn eine dahingehende Vereinbarung zwischen dem Lehrling unter Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters und dem neuen Betriebsinhaber getroffen worden ist.

Im folgenden soll untersucht werden, ob im Falle des Konkurses oder eines schwebenden Vergleichsverfahrens der Konkurs- oder Vergleichsrichter bzw. der Schuldner das Recht haben, den Lehrvertrag fristlos aufzuheben.

Das Reichsarbeitsgericht hält an der Auffassung fest, daß ein Lehrvertrag gemäß § 22 KO fristlos gekündigt werden kann, wenn der Lehrherr in Konkurs fällt[7].

§ 22 KO gestattet jedem Vertragsteil die Aufkündigung eines im Erwerbsgeschäft des Gemeinschuldners angetretenen Dienstverhältnisses mit der gesetzlichen oder der bedungenen Kündigungsfrist und zwar mit der kürzeren dieser Fristen.

4) siehe Dominka Ernst, Das Recht des gewerblichen Lehrverhältnisses, Erfurt, 1933 S. 55.
5) siehe Entsch. des AG Kiel AC 784/31 vom 17. 8. 1931.
6) Harnapp, a.a.O. S. 53; Titze, Kaufmännisches Personal, S. 888.
7) Jäger, a.a.O. Anm. 7 zu § 22 KO.

Heute wird nicht mehr daran gezweifelt, daß diese Bestimmung auch auf den Lehrvertrag anzuwenden ist. Da für das Lehrverhältnis eine gesetzliche Kündigungsfrist nicht besteht und das Gesetz deshalb nur die fristlose Auflösung aus wichtigem Grunde kennt, hat die Rechtsprechung[8] und die ganz überwiegende Meinung im Schrifttum angenommen, daß ein Lehrvertrag auf Grund des § 22 KO fristlos gekündigt werden kann[9]. Wenn man jede Möglichkeit, das Lehrverhältnis aufzulösen, ablehnen würde, würden Folgen entstehen, die dem Zwecke der Lehre zuwiderlaufen. Die Anwendung des § 22 auf Lehrverhältnisse entspricht dem Fürsorgegedanken des Lehrverhältnisses weit besser als die Anwendung des § 17 KO. Dem Lehrling wird einerseits eine Gelegenheit zur Fortsetzung der Ausbildung geboten werden, andererseits wird aber seine Arbeitskraft weiter dem Betriebe erhalten, womit er seiner Treupflicht genügt[10].

Wenn man § 22 KO auf Lehrverhältnisse nicht anwenden würde, käme § 17 KO in Frage, der den Konkursverwalter sofort vor die Frage stellt, ob er das Lehrverhältnis fortsetzen oder auflösen will. Für den Lehrling bliebe dann höchstens ein Kündigungsrecht aus wichtigem Grunde. Da dem gewerblichen wie Handlungslehrling ein solches allgemeines Kündigungsrecht versagt ist, könnten diese nur bei Unmöglichkeit der Leistung kündigen[11] und müßten unter Umständen noch längere Zeit ihren Verpflichtungen nachkommen, ohne jedoch auf eine volle Ausbildung hoffen zu dürfen. Die Anwendung des § 17 KO ist daher untragbar; sie würde in vielen Fällen eine Schlechterstellung der Lehrlinge bedeuten, zumal sich auch erst nach einiger Zeit ergibt, ob das Lehrverhältnis fortgesetzt werden kann oder nicht[12].

Dieselben rechtlichen Erwägungen führen auch zur Anwendung der §§ 50, 51 VerglO auf Lehrverhältnisse[13]. Der Vergleich

8) RAG Bd. 9 S. 32; Bd. 11, S. 61; JW 1933 S. 1154.

9) Siehe RAG-Urteil vom 29. 1. 1936 Nr. 1254/36 und RAG Nr. 267/37; Jäger hebt in § 22 Anm. 7 hervor, daß die fristlose Kündigung dem Interesse beider Teile am besten diene, so auch RAG Bd. 26 S. 146 ff.

10) Siehe Entsch. des RAG 397/31 in Arbeitsrechtspraxis, Mitteilungsblatt für den Bezirk Berlin des Landgerichts Berlin, Bd. III S. 124 herausg. von Ruben.

11) vgl. § 127 b Abs. III Ziff. 2 RGewO.

12) Dominka, a.a.O. S. 55; siehe auch Entsch. des RAG 267/35 in Arbeitsrechtssamml. Bd. 26 S. 146; RAG Bd. 9 S. 32 ff; Bd. 11 S. 61; anderer Ansicht JW 1935 S. 675 ff.

13) Kraus bejaht im Anschluß an die Entsch. des RAG v 20. April 1932 Nr. 23/32 Bensh. Samml. XV, 151 die Möglichkeit, Lehrverträge im Vergleichsverfahren mit der Ermächtigung des Vergleichsrichters gem. §§ 50, 51, §§ 28, 29 VerglO fristlos zu kündigen.

soll dem Schuldner ein Wiederemporkommen ermöglichen. Deshalb soll er unter Umständen von der Einhaltung der ihn lange verpflichteten Verträge befreit werden können. Es kann dem Lehrherrn nach Sinn und Zweck des Gesetzes nicht zugemutet werden, nachdem er das Personal mit Genehmigung des Gerichtes entlassen und dem Stande seines Betriebes angepaßt hat, seine Lehrlinge beizubehalten. Aber auch der Lehrling soll nicht gehindert werden, bei einem wirtschaftlich zuverlässigeren Lehrherrn eine Stellung anzunehmen.

Die Gesetzesgeschichte führt zu demselben Ergebnis wie im Konkursfall, denn die Vorschriften der §§ 50 ff VerglO beruhen auf der Gesch. Auff. VO vom 8. August 1914, welche ihrerseits wieder auf den Vorschriften der KO beruhen.[14] Diese Tatsachen zwingen zu der Annahme, hinsichtlich der Lehrverträge wie im Konkursfall, so auch im Vergleichsverfahren, eine Gesetzeslücke anzunehmen, die nach dem Sinn und dem Zweck auszufüllen ist. Wenn auch das Gesetz keine Fristen für vorzeitige Auflösung von Lehrverhältnissen kennt, so muß doch mit Rücksicht darauf, daß das Gesetz den schutzbedürftigen Lehrling jedenfalls nicht schlechter stellen wollte, als den vollausgebildeten Arbeitnehmer, zum mindest die für diesen geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen eingehalten werden.[15] Die Anwendung des § 22 KO und des § 51 VerglO gehen, da es sich um Sondervorschriften handelt, etwaigen Möglichkeiten der Kündigung aus wichtigem Grund vor.[16]

Auch der Gesetzgeber hat sich bei der neuen Vergleichsordnung nicht veranlaßt gesehen, den bisher als richtig befundenen Rechtszustand abzuändern, obwohl ihm bei Erlaß des Gesetzes die oben genannte Zweifelsfrage nicht entgangen sein kann.[17] Es soll aber dabei nicht verkannt sein, daß im Vergleichsverfahren Härten sich mildern lassen. Nach alledem liegt kein Grund vor von der bisherigen Rechtssprechung abzugehen.[18]

Wirkung der allgemeinen Wehrpflicht auf die Dauer des Lehrverhältnisses.

Ein mit der Einwilligung seines gesetzlichen Vertreters in die Wehrmacht getretener Lehrling scheidet nicht aus dem Lehrverhält-

14) Friese, JW 1932, 1934; s. auch JW 1935 S. 675 ff.
15) Kiesow, Vergleichsordnung, 3. Aufl. Anm. 24 zu § 29 VerglO.
16) Vogels, Vergleichsordnung § 51 Anm. 2. II b.
17) vgl. Jaeger, Konkursordnung, für das Deutsche Reich zu § 22 Anm. 28.
18) RAG Bd. 26 S. 148.

nis aus. Bei Rückkehr in den Zivilberuf darf ihm aus der durch den Wehrdienst bedingten Abwesenheit kein Nachteil erwachsen.[1] Diese Bestimmung ist als unmittelbar anwendbare Rechtsnorm anzusehen, nicht nur als Programmpunkt. Andererseits läßt die negative Fassung die Vermutung zu, daß der Gesetzgeber es der Auslegung überlassen wollte, wie diese Vorschrift im Einzelfall anzuwenden ist. Solange sich die Wehrpflicht auf die kurzen Wochenübungen beschränkt, bestehen keine Bedenken, die Militärzeit bei der Berechnung der Lehrzeitdauer mit zu berücksichtigen. Ist nun auch die zweijährige Dienstzeit auf die Lehrjahre anzurechnen? Es wird wohl selten vorkommen, daß ein Lehrling mitten aus seiner Lehre herausgerissen wird, um seiner Wehrpflicht zu genügen. Für gewerbliche Lehrlinge ist ein derartiger Auflösungsgrund bei den in der Reichsgewerbeordnung erschöpfend aufgezählten einseitigen Aufhebungsgründen nicht genannt[2]. Bei der grundsätzlichen Einheitlichkeit des gesamten Lehrlingswesens dürfte auch für Handlungslehrlinge ein derartiger Grund nicht als Vertragsauflösungsgrund zu erachten sein, obwohl hier durch die allgemeine Bestimmung des § 70 HGB ein weiterer Spielraum für die Vertragsaufhebung geschaffen ist.

Wenn der Heeresdienst längere Zeit dauert, wird aus der objektiven Unmöglichkeit rechtzeitiger Leistung[3] für Lehrlinge ein wichtiger, außerordentlicher Vertragslösungsgrund dann zu entnehmen sein, wenn durch die unverschuldete Abwesenheit des Lehrlings der Zweck der Lehre nicht erreicht werden kann. Was im Einzelfall längere Zeit ist, kann immer nur Tat nicht Rechtsfrage sein und wird sich darnach zu bemessen haben, auf wielange die Lehrzeit vereinbart ist, in welchem Verhältnis beide Zeiten zueinander stehen und namentlich darnach, ob und wielange die Ausbildung des Lehrlings durch den Wehrdienst verzögert oder erheblich gefährdet wird und ob eine entsprechende Verlängerung der Lehrzeit tunlich ist.

Ist der Lehrvertrag zu einer Zeit abgeschlossen, zu der der Lehrling schon einberufen war oder sich freiwillig gestellt hatte oder eines von beiden als sicher vorauszusehen war, so ist der Lehrvertrag als auf eine unmögliche Leistung gerichtet von vornherein gemäß § 306 BGB nichtig, und sein Abschluß bewirkt unter Umständen

1) Siehe § 32 Abs. 1 S. 3 des Wehrgesetzes vom 21. 5. 1935, RGBL I S. 609.
2) § 127 b RGewO.
3) § 323 BGB.

gemäß § 307 BGB einen Schadenersatz des Lehrlings gegenüber dem Lehrherrn.

Erfüllungs- und Entschädigungsansprüche aus dem Lehrverhältnis.

Die Voraussetzung für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen sowohl seitens des Lehrlings als auch seitens des Lehrherrn ist in der Regel der Abschluß eines schriftlichen Lehrvertrages.[1] Doch auch bei mündlich abgeschlossenen Lehrverträgen können Schadenersatzansprüche wegen vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses geltend gemacht werden, falls etwa der Lehrherr den Abschluß des schriftlichen Lehrvertrages arglistig hinausgezogen oder verhindert hat. In solchen Fällen haftet der Lehrherr unter dem Gesichtspunkt der unerlaubten Handlung,[2] denn die Vorschriften der RGewO und des HGB über den Lehrvertrag sind als Gesetze zum Schutze des Lehrlings anzusehen. Eines besonderen Hinweises bedarf die Bestimmung des § 127 f Abs. 1 S. 2 RGewO für den gewerblichen Lehrvertrag. Beansprucht einer der Parteien den Ersatz eines Schadens, der durch die Auflösung des Lehrverhältnisses während der Probezeit oder infolge des Todes des Lehrherrn oder des Lehrlings dem anderen Teil entstanden ist,[3] so kann dieser nur mit Erfolg geltend gemacht werden, wenn im Lehrvertrag Vereinbarungen über die Art und die Höhe der Entschädigung enthalten sind.

Im einzelnen ist zwischen der vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses seitens des Lehrlings und seitens des Lehrherrn zu unterscheiden.

War die Auflösung des Lehrvertrages auf Seiten des Lehrlings berechtigt, so haftet der Lehrherr dem Lehrling auf Schadenersatz. In der Zustimmung zu der Entlassung liegt nicht ohne weiteres der Verzicht auf den Schadenersatzanspruch oder gar auf Feststellung, daß der Lehrherr zum Ersatz des durch die Auflösung entstandenen Schadens verpflichtet sei. Der Schaden ist ein künftiger, der durch die Verlängerung der Lehrzeit entsteht. Im einzelnen kann er dadurch entstehen, daß:

1) Siehe §§ 127 f RGewO, 79 HGB.
2) § 823 Abs. 2 BGB, Dominka, a.a.O. S. 60.
3) § 127 b Abs. 1 und 4 RGewO.

1. der neue Lehrherr von der früheren Lehrzeit z. B. von zwei Jahren, nur ein Jahr anrechnet,
2. der Lehrling für gewisse Zeit nach Auflösung des Lehrvertrages keine Lehrstelle bekommt,
3. der neue Lehrherr die Lehrzeitunterbrechung nicht anrechnet.

In der Zwischenzeit entspricht der Schaden dem Ausfall der sonst verdienten Lehrlingsvergütung und für die Zukunft infolge der Verlängerung der Lehrzeit dem Schaden, den der Lehrling dadurch erleidet, daß er nicht als Geselle oder Gehilfe beschäftigt werden kann und deshalb auch nicht den Anspruch auf den Lohn eines Gesellen oder Gehilfen besitzt.

Wenn der Zeitpunkt des künftigen Schadens von vornherein nicht bestimmbar und die Zeitverhältnisse auch nicht voraussehbar sind, so erscheint es zweckmäßig, daß det Lehrling nur eine Klage auf Feststellung der Verpflichtung zum Ersatze des durch die Auflösung entstehenden Schadens anstrengt. Dies mag an einem Beispiel praktisch erläutert werden:

Der Lehrling hat einen Lehrvertrag für die Zeit vom 1. Januar 1935 bis zum 31. Dezember 1937 geschlossen. Am 1. April 1936 wird er vom Lehrherrn unberechtigt entlassen. Die monatliche bzw. wöchentliche Lehrlingsvergütung betrug im 2. Lehrjahr 40 RM bzw. 10 RM. am 1. Juli 1936 findet der Lehrling beim Lehrherrn Y eine neue Lehrstelle. Dieser Lehrherr setzt das Ende der Lehrzeit auf den 1. April 1938 fest. Der Schaden des Lehrlings besteht zunächst in der ausgefallenen Lehrlingsvergütung für die Monate April mit Juni 1936, mithin 3 mal 40 RM bzw. 12 mal 10 RM = 120 RM, die er sofort gegen den Lehrherrn geltend machen kann. Darüber hinaus hat auch der Lehrling einen künftigen Schaden, weil er erst am 1. April 1938 statt vom 31. Dezember 1937 als Geselle oder Gehilfe tätig sein kann. Es empfiehlt sich für den Lehrling, mit der Leistungsklage den Antrag auf „Feststellung zu verbinden, daß der Lehrherr verpflichtet ist, den aus der Verlängerung des Lehrvertrages für die Zeit vom 1. Januar 1938 bis 1. April 1938 entstandenen Schaden zu ersetzen." Die Fesstellung der Entschädigung kann nur auf Grund der Verhältnisse im Jahre 1936 getroffen werden. Bei der Festsetzung der Entschädigung hat das Gericht die noch laufende Vertragszeit, die Möglichkeit, den Lehrling sofort in eine andere Lehrstelle unterzubringen und die Verzögerung, die durch die Unterbrechung der Lehrzeit eintritt, zu berück-

sichtigen. Je weiter die Ausbildung des Lehrlings fortgeschritten ist, desto schwieriger wird seine neue Unterbringung sein.

Im eigenen Interesse ist der Lehrling zur Anwendung des Schadens verpflichtet, eine ihm vom Lehrherrn angebotene Stelle anzunehmen. Unterläßt er dies ohne berechtigte Bedenken, so trifft ihn ein mitwirkendes Verschulden, das die Haftung des Lehrherrn mindert oder gar gemäß § 254 BGB aufhebt.

Der Lehrherr muß auch dann Schadenersatz leisten, wenn bis zur Beendigung der Lehrzeit nur noch ein verhältnismäßig geringer Teil fehlt. Jedoch erfüllt der Lehrherr in diesem Fall seine Pflichten aus dem Lehrvertrage genügend, wenn er dem Lehrling eine andere geeignete Möglichkeit zur Fortsetzung der Lehre nachweist.[4]

Bei unberechtigter Auflösung des Lehrvertrages durch den Lehrling hat der Lehrherr Schadenersatzansprüche. Für den Lehrherrn besteht der Schaden in den Aufwendungen, die er für den Lehrling gemacht hat und die sich erfahrungsgemäß erst in der späteren Zeit der Lehre wieder bezahlt machen. Er ist in der Regel kaum ziffernmäßig nachzuweisen. Infolgedessen pflegt in den Lehrverträgen eine bestimmte Vertragsstrafe für den Fall vorzeitiger Auflösung durch den Lehrling vereinbart zu werden. Der vereinbarte Betrag gilt dann nach § 340 BGB als Mindestbetrag des Schadens. Die Geltendmachung eines weiteren Schadens ist, soferne im Lehrvertrag nichts Gegenteiliges vereinbart ist, nicht ausgeschlossen. Eine unverhältnismäßig hohe Strafe kann auf Antrag des Schuldners durch Urteil auf einen angemessenen Betrag herabgesetzt werden[5]. Nur für einen Fall ist sowohl der Lehrherr als auch das Gericht an einen bestimmten Höchstbetrag gebunden. Ist von dem Lehrherrn das Lehrverhältnis aufgelöst worden, weil der Lehrling die Lehre unbefugt verlassen hat, so ist die Entschädigung, falls im Lehrvertrag nicht ein geringerer Betrag ausbedungen ist, auf einen Betrag festzusetzen, der für jeden auf den Tag des Vertragsbruches folgenden Tag der Lehrzeit, höchstens aber für sechs Monate, sich bis auf die Hälfte des in dem Gewerbe des Lehrherrn den Gesellen ortsüblich gezahlten Lohnes belaufen darf. Für den Fall des unbefugten Verlassens der Lehre hat der Lehrherr anstatt des Schadenersatzanspruches auch die Möglichkeit, den Lehrling durch die Polizeibehörde zurückführen zu lassen. Dieser Antrag

4) vgl. Entsch. des AG Berlin vom 17. Mai 1934, AC 335/34.
5) § 343 BGB.

kann aber nur binnen einer Woche nach dem Austritt des Lehrlings gestellt werden[6].

Für die Zahlung der Entschädigung haftet im Falle des § 127 g RGewO neben dem Lehrling auch dessen Vater, soferne er die Sorge für die Person des Lehrlings hat. Desgleichen haftet nach dieser Bestimmung der Lehrherr, der den Lehrling zum Verlassen der Lehre verleitet und ihn in Arbeit genommen hat, obwohl er wußte, daß der Lehrling bei dem Lehrherrn Arbeit gefunden hat. Er braucht nicht bei diesem in die Lehre gegangen sein. Die Mutter als gesetzlicher Vertreter des Lehrlings haftet in keinem Falle, auch wenn sie die Sorge für die Person des Lehrlings hat[7]. Die gesetzliche Mithaftung des Vaters gilt nur für den Fall des unbefugten Verlassens der Lehre. Soll der Vater für die Zahlung der Entschädigung auch in den anderen Fällen mithaften, so muß dies ausdrücklich im Lehrvertrag vereinbart werden.

Das Handelsgesetzbuch enthält keine näheren Bestimmungen über die Höhe des zu leistenden Schadenersatzes, sondern spricht nur allgemein im § 79 HGB davon, daß der Lehrherr gegen den Lehrling nur beim unbefugten Austritt des Lehrlings aus der Lehre Schadenersatz geltend machen kann.

Die Selbsthilfeeinrichtung des Deutschen Handwerks in der Deutschen Arbeitsfront.

Das Deutsche Handwerk in der Deutschen Arbeitsfront hat mit der Schaffung einer Selbsthilfeeinrichtung eine soziale Tat in Angriff genommen, die von außerordentlicher Bedeutung für die gesamte Handwerkerjugend ist. Die Junghandwerker stehen vielfach vor großen finanziellen Schwierigkeiten, wenn sie sich selbständig machen wollen, da sie nicht in der Lage sind, sich in der Lehrlings- und insbesondere in der Gesellenzeit soviel zu ersparen, wie sie zur Gründung eines eigenen Geschäftes brauchen. Es wird angenommen, daß für die Errichtung einer eigenen Werkstatt je nach Art des Berufes ein Kapital von etwa 1600 bis 6000 RM erforderlich ist. Aus diesen Gründen hat der Reichsleiter der DAF am 11. Febr. 1937[1] angeordnet, daß im Rahmen der Selbsthilfeeinrichtung des

6) § 127 d RGewO.
7) siehe § 127 g Abs. 2 RGewO.
1) Siehe Angriff vom 11. Februar 1937, Nr. 34.

Deutschen Handwerks in der DAF Personalkredite an Junghandwerker zur Verfügung gestellt werden sollen. Diese, von echt nationalsozialistischem Geiste erfüllten Maßnahmen sind darauf abgestellt, daß der Junghandwerker einige Jahre hindurch bei der Selbsthilfeeinrichtung spart und daß er dann, wenn er sich selbständig machen will, das erforderliche Kapital als Darlehen erhält.

Schon der Lehrling soll sparen. Insbesondere sollen die Eltern der Handwerkerlehrlinge für den Beitritt zur Selbsthilfeeinrichtung Sorge tragen, da sie große Möglichkeiten für die spätere Existenzgründung ihrer Kinder enthält. Wer jahrelang hindurch regelmäßig, wenn auch nur einen geringfügigen Betrag spart, bietet Gewähr, daß er in finanziellen Angelegenheiten zuverlässig ist. Man sieht, daß er bemüht war, für seine Existenzgründung vorzusorgen. Dies ist nötig, denn bei den Darlehen, die hier ausgegeben werden, sind Sicherungen in Form von Pfandstücken und Stellung von Bürgen nicht vorhanden. Es kommt also darauf an, daß man sich eine bestimmte Vorstellung von der Persönlichkeit des Antragsstellers machen kann. Will sich der Lehrling später selbständig machen, so muß er schon gleich am Anfang der Lehre mit dem Sparen beginnen, und insbesondere müssen ihn seine Eltern dazu anhalten, denn nur dann wird ihm sein Wunsch in Erfüllung gehen.